

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

SMLUVNÍ SVOBODA A JEJÍ MEZE V PRACOVNÍM PRÁVU

JUDr. Eva Benešová, LL.M.

**disertační práce
k získání akademického titulu doktor
v oboru občanské právo**

Školitel: Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Plzeň 2020

Contractual freedom and its limits in labor law

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Prohlašuji, že vlastní text práce včetně poznámek pod čarou obsahuje 528 751 znaků včetně mezer.

.....
JUDr. Eva Benešová, LL.M.

V Plzni, dne 23. 8. 2020

Dovoluji si poděkovat Prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. za laskavé vedení této disertační práce a za podněty k zamyšlení, které mi poskytl při odborných konzultacích a také za trpělivost a odborné rady, které mi věnoval v průběhu celého doktorského studia.

Poděkování patří také Doc. Jarmile Pavlátové, která s celou katedrou podporovala celý průběh doktorského studia a přispěla taktéž cennými radami při sepisu nejen této disertační práce.

Poděkování patří též mé rodině a blízkým přátelům, velké díky patří zejména mému životnímu partnerovi, Honzovi.

Obsah

1	Úvod.....	1
1.1	Výzkumné otázky a struktura práce	3
1.2	Metodologie a rozbor pramenů práce	6
1.2.1	Metodologie	6
1.2.2	Prameny	6
2	Pracovní právo jako součást soukromého práva	10
2.1	Historické souvislosti	10
3	Smluvní svoboda.....	18
3.1	Obecně k zásadě smluvní svobody, autonomii vůle nevyjímaje	18
3.2	Smluvní svoboda v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník	19
3.2.1	Posuzování platnosti právních jednání.....	21
3.2.2	Mantinely smluvní volnosti	23
3.3	Smluvní svoboda v pracovním právu a její limity.....	26
3.3.1	Mantinely smluvní svobody v pracovním právu.....	29
3.3.2	Důvody omezení smluvní svobody	33
3.3.3	Projev smluvní svobody	34
3.3.4	Závislá práce	35
3.3.5	Základní zásady pracovního práva.....	44
4	Subsidiarita občanského zákoníku	63
4.1	Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, č.j. Pl. ÚS 83/06-1 ..	63
4.1.1	Princip delegace	64

4.2	Vybrané instituty občanského práva	66
4.2.1	Postoupení pohledávky a převzetí dluhu	67
4.2.2	Započtení.....	77
5	Vybrané instituty smluvního pracovního práva	87
5.1	Předsmluvní odpovědnost	87
5.1.1	Skutkové podstaty předsmluvní odpovědnosti	90
5.1.2	Uplatňování nároků z předsmluvní odpovědnosti v rozhodovací praxi českých soudů	97
5.1.3	Rozbor vybraných analyzovaných rozhodnutí.....	104
5.1.4	Aktuální judikatura Nejvyššího soudu ČR.....	107
5.1.5	Shrnutí.....	111
5.2	Esenciální náležitosti pracovní smlouvy	112
5.2.1	Místo výkonu práce.....	113
5.2.2	Druh práce.....	115
5.2.3	Den nástupu do práce	118
5.2.4	Shrnutí.....	119
5.3	Pracovní poměr nebo některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	120
5.4	Sjednání vs. určení či stanovení mzdy	125
5.4.1	Sjednání mzdy.....	127
5.4.2	Stanovení mzdy.....	129
5.4.3	Určení mzdy	130
5.4.4	Shrnutí.....	131

5.5	Zpětvzetí jednostranného právního jednání vs. dohoda o narovnání při ukončení pracovního poměru	132
5.5.1	Shrnutí – úvahy de lege lata a de lege ferenda.....	136
5.6	Atypické pracovněprávní vztahy	142
5.6.1	Homeoffice.....	143
5.6.2	Agenturní zaměstnávání.....	148
5.6.3	Úvahy de lege ferenda.....	154
5.7	Zákaz konkurenčního jednání.....	155
5.7.1	Konkurenční doložka	156
5.8	Praxe studentů středních škol v soukromém sektoru	162
5.8.1	Právní úprava praxe studentů středních škol.....	163
5.8.2	Úvaha de lege ferenda.....	169
5.8.3	Shrnutí.....	171
6	Pracovní právo v Evropě.....	173
6.1	Slovenská republika.....	173
6.1.1	Postavení slovenského pracovního práva v systému práva – vazba mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem	174
6.1.2	Srovnání vybraných institutů pracovního práva	175
6.1.3	Shrnutí.....	183
6.2	Spolková republika Německo.....	183
6.2.1	Historické souvislosti.....	183
6.2.2	Srovnání německého pracovního práva se českou úpravou....	185
6.2.3	Shrnutí.....	189

6.3	Estonsko	190
7	Závěr	192
	Resumé	218
	Seznam zdrojů	227
	Přehled publikační činnosti	240

1 Úvod

„Svoboda jednoho končí tam, kde začíná svoboda druhého.“

John Stuart Mill

„Nikdy jsem nemyslel, že by svoboda člověka záležela na tom, aby dělal, co chce, nýbrž spíš v tom, aby nikdy nedělal, co nechce.“

Jean Jacques Rousseau

Svoboda je zajisté fenomén, který lidskou společnost provází již po staletí. Svoboda je možnost, možná lépe schopnost, volit, rozhodovat a jednat podle své vůle a za své jednání nést přiměřenou odpovědnost. Svoboda člověka je ovšem omezena, a to i. fyzicky, jako příklad lze uvést gravitaci, ii. zevnitř, příkladem může být snížená přičetnost jednotlivce nebo iii. zvenčí, například autoritou rodičů, společností či státem. Za svobodu vedou lidé války. Immanuel Kant soudí, že svoboda ve společnosti je možná jen v rámci práva jakožto „*souhrnu podmínek, za nichž lze libovůli jednoho sloučit s libovůlí druhého podle obecného zákona svobody*.“¹ Lze shrnout, že svoboda má mnoho podob a ve společnosti má své významné místo.

Svoboda je hlavním tématem čtenářům předkládané práce. V právních a demokratických státech je kladen důraz na svobodu jednotlivce. Svoboda člověka patří k základním hodnotám demokratického státu. Česká republika k těmto státům zajisté patří a svobodu jednotlivce podporuje a poskytuje jí ochranu. Autorka má pak ambice zaměřit se na svobodu smluvní, jakožto jednu ze základních zásad soukromého práva a dát podnět, resp. navázat na několikaletou probíhající diskusi nad ukotvením pracovního práva v systému práva soukromého a k této diskusi přispět výčtem variací vztahu smluvní svobody a jejích limitů v oblasti pracovněprávních vztahů.

¹ Kant, I. *Metaphysik der Sitten*, Akad. Ausg. VI. s. 230.

Smluvní svoboda je jedním z výrazů autonomie vůle vztahující se na oblast závazkových vztahů a znamená především svobodu uzavírat smlouvy, nakládat se svým majetkem a právy. Autonomie vůle jako nadřazený pojem je chápána jako způsob určení a utváření vlastního právního postavení jedince/osoby z jeho vlastní iniciativy a v důsledku jeho chtění.² Autonomie vůle spočívá v premise, že cokoli si strany dohodnou, je závazné a platné. Každý v rámci demokratického státu může „svobodně“ jednat na základě vlastní vůle, má možnost vlastní volby. V soudobých moderních státech se nahlíží na autonomii vůle jako na prostředek realizace samotné lidské důstojnosti, jako práva člověka na maximální osobní rozvoj a uplatnění svých dovedností.³

Přesto však nalezneme zájem na tom, svobodu jednotlivce v některých případech státní mocí omezovat, stanovit její limity, které účastníci závazkového vztahu, byť by chtěli, překročit nebudou smět. Do jaké míry je ještě zásah státní moci přijatelný a v zájmu širší veřejnosti a kdy již zásah neadekvátně jednotlivce či smluvní strany omezuje, se autorka pokusí v dílčích kapitolách práce čtenáři blíže popsat a zavdat podnět k úvaze, zda současný přístup respektuje hodnoty od právního státu očekávané.

Problematika smluvní svobody není zajisté nová a ani originální, přesto bychom pochybili, pokud bychom tomuto tématu nevěnovali dostatečnou pozornost, neboť lze s jistotou říci, že není uzavřená a vyřešená. Ba naopak, nejednoznačnost a nedostačená právní úprava, způsobuje mnohé výkladové a aplikační problémy, které řeší a na jejichž otázky odpovídá až judikturní činnost našich soudů, což ovšem nepřináší pro účastníky závazkových vztahů, v této práci pak s pozorností na individuální pracovněprávní vztahy, právní jistotu a v nemalých případech zůstává nad řešenou situací až do posledního okamžiku otazník, kdy samotná odpověď mnohdy zcela překvapí. Ze všech těchto důvodů je cílem autorky zamyslet se opakovaně nad teoretickými základy smluvní svobody v pracovním právu, její roli v pracovním právu, a to zejména ve vztahu k právu občanskému a připojením vlastních úvah a myšlenek poskytnout odpověď na vyvstálé praktické

² K tomu více Gábriš, T. *Autonómia vôle v zmluvnom systéme práva sociálneho zabezpečenia*. In: Dávid, r., Neckář, J., Sehnálek, D. (Editors). COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masarykova Univerzita, 2009, s. 1020-1034.

³ Boštjan, T. Lidská důstojnost jako projev svobody v oblasti soukromého práva. *Právník*, 2008, č. 4., roč. CXLVII, s. 361.

otázky. Pokud se podaří ve čtenáři zažehnout, byť malou úvahu nad současným stavem a zamyšlení se nad tím, zda tento stav je plně v souladu s očekáváním veřejnosti od cílů právního státu a tento stav posoudit, bude ambice autora naplněna.

1.1 Výzkumné otázky a struktura práce

Předkládaná disertační práce reaguje na fenomén smluvní svobody a její limity v oblasti individuálních pracovněprávních vztahů. Jejím záměrem je především přispět a otevřít diskusi nad problematikou smluvní volnosti stran při uzavírání pojmenovaných i nepojmenovaných závazků a přípustné a očekávané limitaci jejich vůle ze strany veřejné moci. Zkoumání limitů smluvní svobody se jeví jako vysoce aktuální a potřebné pro další uplatňování a výkon této pravomoci státu.

Hlavní přínos předkládané práce lze spatřovat ve snaze o upřesnění limitů práva státu zasahovat do vůle účastníků pracovněprávních smluv a dále v jejím přispění k odborné debatě na toto téma, neboť není mezi odbornou veřejností shoda, kam až je přípustné a žádoucí ponechat státu pravomoc účastníky omezovat, resp. jim různá jednání zakazovat. Byť zde v předešlých letech byly snahy o uvolnění autonomie vůle a omezení státního zásahu v pracovněprávní oblasti, nemůžeme říci, že by se pohled na chápání smluvní svobody změnil.

V rámci této práce si autorka klade následující výzkumné otázky:

- **Posílila rekodifikace soukromého práva smluvní svobodu i v oblasti pracovněprávních vztahů?**
- **Jsou zásahy státu a limity smluvní svobody žádoucí a ve veřejném zájmu?**

Odpovědi na výše vymezené otázky autorka hledá zpracováním tématu smluvní svobody a jejích limitů v pracovním právu v několika kapitolách. Z hlediska logické struktury jsou kapitoly rozděleny podle vybraných tematických celků, v rámci kterých je následně rozebírána a zkoumána právní úprava, judikатурní činnost našich soudů, praxe na území našeho státu a sousedních zemí a s tím spojené otázky.

První kapitoly podávají obecný výklad a soustředí se na vymezení pro předkládanou práci zásadních pojmů včetně krátkého historického exkurzu zaměřeného na vnímání potřeby státního zásahu a ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu (především ve smyslu *ratione materiae* a *ratione personae*).

Druhá kapitola obsahuje popis historických souvislostí, kdy snahou autorky bylo, byť stručné, nicméně pro tuto práci podstatné, zmapování snahy státu zasahovat a omezovat smluvní strany pracovního vztahu, zejména s ohledem na ochranu slabší smluvní strany. Čtenář se v této kapitole dočte o základech, resp. prvních stavebních kamenech, psaného pracovního práva a s tím souvisejících právních předpisů, vývoji ochranného zákonodárství nejen co se týče zapůjčování pracovní síly, ale i sociálních předpisů.

Ve třetí kapitole se autorka zabývá pojmem smluvní svobody a autonomie vůle a s ním související problematikou jejich limitů. Autorka nejprve obecně hovoří o významu smluvní svobody, o jejím prolínání se zásadou autonomie vůle, byť nelze říci, že se jedná o totožné pojmy. Zásada smluvní svobody je totiž jedním z výrazů autonomie vůle vztahující se k závazkovým vztahům a znamená především svobodu se zavazovat či nakládat dle své vůle se svým majetkem a právy. Autonomie vůle je tak širším pojmem a znamená právem dovolenou možnost se svobodně rozhodovat a realizovat v mezích platného práva své představy, ať ve formě právních jednání či faktického právně relevantního chování. Autonomie vůle v sobě zahrnuje nejen smluvní svobodu, ale i svobodu vlastnit majetek, svobodu tvorby či svobodu testovací.⁴ Pro přehled autorka dodává, že nejen ve třetí kapitole, nýbrž i v kapitolách následujících pojednávajících o autonomii vůle či smluvní svobodě, bude užito obou výrazů v synonymním významu, jelikož smluvní svoboda je obsahovou součástí autonomie vůle. Autorka se v této kapitule zaměřuje na obecné vnímání smluvní svobody občanským právem, zejména občanským zákoníkem, tak i právem pracovním, kdy stěžejním právním předpisem je zákoník práce.

⁴ K tomu blíže např. Gábriš, T. *Autonómia vôle v zmluvnom systéme práva sociálneho zabezpečenia*. In: David, R., Neckář, J., Sehnálek, D. (Editors). COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno. Masarykova Univerzita, 2009, s. 1020-1034 a tam citovaní autoři.

Čtvrtá kapitola popisuje vazbu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce. Čtvrtá kapitola je zcela zásadní pro chápání smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů. Autorka popisuje význam principu subsidiarity ve vztahu občanského práva a pracovního práva, jeho navrácení a upuštění od principu delegace, to vše ve světle zásadního nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, č.j. Pl. ÚS 83/06-1. V rámci této kapitoly dále autorka vybírá několik institutů občanského práva, které následně aplikuje do pracovněprávní oblasti a pokouší se odpovědět na otázku, zda by i tyto instituty neměly nalézt v pracovněprávní oblasti uplatnění.

V kapitole páté začíná část práce hledající jasné odpovědi na autorkou položené výzkumné otázky. Přinesla rekonstrukce soukromého práva posílení smluvní svobody i do oblasti pracovněprávních vztahů? Co vše je ve veřejném zájmu a co již nikoli? V této kapitole tak autorka vybírá instituty pracovního práva, na kterých následně blíže zkoumá, zda k posílení autonomie vůbec skutečně došlo. Autorka zaměřila pozornost jak na instituty reflektující jednání směřující k uzavření pracovního poměru, nýbrž i na jednání uskutečněná v průběhu trvání pracovního poměru, až po samotné skončení pracovního poměru. Zvláštní pozornost je pak věnována institutu předmluvní odpovědnosti, který byl od roku 2014 opět navrácen do občanského zákoníku. Kapitola pátá představuje těžiště práce ve vztahu k hmotněprávnímu omezení smluvní svobody, hledá hranice (mantinely) jejího omezení ze strany veřejné moci.

Kapitola šestá je analýzou pracovněprávní úpravy států nacházejících se na evropském kontinentu. Autorka se zaměřuje na bližší popis charakteristických znaků slovenského zákoníku práce a metodou komparace hodnotí slovenskou úpravu s úpravou českou. Pozornost je rovněž věnována i dalším právním řádům států Evropské unie, nicméně srovnání má čtenáři poskytnout pouze základní znalosti právní úpravy vybraných států.

Konečně devátá kapitola představuje závěr práce, v rámci kterého dochází k syntetizujícímu shrnutí dílčích závěrů jednotlivých kapitol a částí práce. Autorka v závěrečné kapitole shrnuje své poznatky a na základě analýzy zjištěných skutečností zodpovídá položené výzkumné otázky a úvahami de lege lata a de lege ferenda.

Disertační práce vychází z právního stavu ke dni 29. 2. 2020.

1.2 Metodologie a rozbor pramenů práce

1.2.1 Metodologie

Práce pracuje zejména s využitím deskriptivní a analytické metody. V některých kapitolách je dále využívána metoda explanace a predikce. V rámci analýzy právních předpisů evropských států s tím související rozhodovací praxe je rovněž částečně využita metoda komparativní. Komparace je taktéž využita při bližším porovnání úpravy české a slovenské.

Co se týče přístupu ke zpracování zvoleného tématu, kromě zřejmého zakotvení tématu v oblasti českého práva je v práci zpracována zahraniční rovina právní úpravy, a to s především důrazem na slovenskou právní úpravu, nemalý význam má i evropský region. Autorka dále zkoumá zvolené téma s vědomím provázanosti roviny komunitárního práva a roviny vnitrostátní.

1.2.2 Prameny

Primární zdroje

Předkládaná disertační práce se opírá o primární i sekundární zdroje. Vzhledem k tomu, že pracovní právo je upraveno především zákoníkem práce za subsidiárního využití občanského zákoníku lze na tomto místě vymezit hlavní primární zdroj, od kterého se práce odvíjí, kterým jsou tak shora zmiňované právní předpisy. Předmětem analýzy primárních pramenů jsou též provádějící předpisy k zákoníku práce, jakožto i další právní předpisy z pracovněprávní oblasti. Nemalý význam má i komentářová literatura a monografická díla autorů publikujících nejen ryze v pracovním odvětví, ale i řada civilistických právníků.

Limity smluvní svobody jsou dotvářeny a ovlivňovány rozhodnutími soudů vyšších stupňů. Práce proto rovněž analyzuje rozhodovací praxi českých i zahraničních soudů.

Předkládaná práce hojně využívá, rozebírá a hodnotí i návrh skupiny poslanců, jakožto navrhovatelů na zrušení určitých pasáží nového zákoníku práce, samotný nálezk Ústavního soudu České republiky nevyjímaje.⁵ Skupina poslanců ve

⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, č.j. Pl. ÚS 83/06-1.

svém návrhu argumentovala především tím, že nový zákoník práce je nutno posuzovat jak z hlediska jeho ústavnosti, tak i s ohledem na důvody, které vedly k potřebě nové úpravy pracovněprávních vztahů. Zdůrazněna byla potřeba nové úpravy v důsledku změny situace a potřeb společnosti, neboť současná právní úprava již nereflektuje aktuální společenské a sociální potřeby. Nový zákoník práce měl přinést liberalizaci v těchto vztazích a rovněž zmenšit asymetrii mezi subjekty pracovněprávních vztahů. Dle navrhovatelů společnost zcela legitimně očekávala zavedení smluvní volnosti do oblasti pracovněprávních vztahů, kde by nadále měla mít právní úprava kogentní charakter pouze tam, kde existuje veřejný zájem a kde je skutečně nezbytná ochrana zaměstnanců. Navrhovatelé, s důrazem na ochranu svobody smluvní vůle, jakožto nezbytné součásti demokratického právního státu, došli k závěru, že nový zákoník práce, byť to nové poměry ve společnosti vyžadovali, ve svém důsledku liberální přístup nezastává, a to ani deklarovanou smluvní volnost. Pokud tedy svobodné jednání účastníků závazkového vztahu nezasahuje do práv třetích osob, musí státní moc, která je především realizovaná zákonem, projevy jednotlivců toliko respektovat, případně aprobovat. Odchýlení se je možné pouze v případech, které jsou odůvodněny určitým veřejným zájmem, nicméně zásah musí být i v těchto případech přiměřený, reflektující cíle, jichž má být dosaženo.

Nová úprava zákoníku práce podle názoru navrhovatelů zcela odporovala základním požadavkům právního státu a jeho ustanovení § 2 odst. 1, mezi které zajisté patří i smluvní svoboda, navrhovatelé vyhodnotili za úpravu nejen za právně nedokonalou a věcně nesprávnou, ale i protiústavní. Autorka proto návrh jakožto nález ÚS považuje taktéž za zásadní primární zdroj své práce.

Sekundární zdroje

Byť je zpracování problematiky smluvní svobody včetně jejích limitů v odborné literatuře taktéž hojně zastoupeno, ucelený přehled a bližší zkoumání smluvní svobody v pracovním právu přesto nebyl doposud podán. Jednotliví autoři svou pozornost na popisované téma zaměřili v kratších monografiích v rámci tematických konferencí či odborných periodik. Ze zahraniční literatury nalezneme téma smluvní svobody v pracovním právu taktéž v odborných monografiích, přičemž za jedno ze zásadních děl v této oblasti lze označit práci doktora Marcela Dolobáče, který v roce 2017 vydal publikaci s titulem *Hranice zmluvnej slobody*

v pracovnom prave. Vzhľadom ke komplexitě, s níž M. Dolobáč pojednává o principu smluvní svobody ve vztahu k pracovnímu právu, je toto dílo cenným zdrojem (ač je zaměřeno na slovenskou právní úpravu) a předkládaná práce z něj hojně čerpá.

Další z obecnějších děl pojednávajících specificky o principu smluvní svobody jsou díla nejen českých, ale i slovenských autorů. Z české scény lze poukázat na díla P. Bezoušky a P. Hůrky, kteří v nich vyslovili svůj názor ke koncepční novele zákoníku práce, k autonomii vůle jako takové, ale i ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Podrobnou analýzu limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích podává ve své práci M. Štefko. B. Šubrt se blíže zaměřil na jednotlivé instituty pracovního práva a ve vztahu ke smluvní svobodě k nim také připojuje své hodnocení. Obecně ke smluvní svobodě přispěl do diskuse J. Bejček, stejně jako T. Boštjan. Z. Gregorová podala výklad z pohledu inominátních smluv a L. Jouza rozvedl výklad nad principem delegace. Ze slovenských kolegů, kteří rovněž svými názory přispěli k diskusi, je důležité neopomenout A. Olšovskou a H. Barancovou. Obě dámy zaměřují několik let svou pozornost na problematiku pracovněprávních vztahů, akademickou půdu nevyjímaje. K dalším významným autorům patří T. Gábriš, který na autonomii vůle nahlédl i ve vztahu k právu sociálního zabezpečení.

Ze současné české teorie pracovního práva vychází práce z pražské a brněnské nauky, a to zejména z díla M. Běliny a M. Galvase obě shodně s názvem Pracovní právo, jakož i z řady monografických děl, jejichž autoři byli uvedeni v předešlých odstavcích.

V části pojednávající o principu subsidiarity mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce vychází autorka z judikatury Ústavního soudu České republiky, zejména z nálezu ÚS ze dne 12. 3. 2008, č.j. Pl. ÚS 83/06-1, které v sobě obsahuje stěžejní argumentaci a závěry jak stěžovatelů, tak i samotného Ústavního soudu. Lze říci, že se jedná o zlomový nálezh v této oblasti. Z české odborné literatury jsou v této části využívány publikace brněnské autorky Z. Gregorové a L. Jouzy.

V části věnující se komparaci právní úpravy jednotlivých států EU je pak využito kromě děl již výše uvedených, dílo kolektivu autorů Arbeitsrecht in Europa, jež lze považovat za velmi komplexně zpracovaný rozbor evropského pracovního práva.

V několika kapitolách autorka využívá a zpracovává vlastní monografická díla, když především čerpá z rigorózní práce pod názvem Vznik základních pracovněprávních vztahů – komparace české a německé právní úpravy a několika příspěvků přednesených v rámci mezinárodních vědeckých konferencí.

Těžištěm výzkumu představuje práce jak s primárními zdroji, tak i s rozhodovací praxí Ústavního soudu ČR a Nejvyššího soudu ČR a judikaturou zahraniční.

2 Pracovní právo jako součást soukromého práva

2.1 Historické souvislosti

Pracovní právo je právním odvětvím, které ve srovnání s jinými odvětvími platného práva existuje poměrně krátkou dobu, nicméně nelze tvrdit, že by pracovní právo vzniklo ze dne na den. Zárodky upravující oblast výkonu práce lze nalézt již ve starověkém Římě, kdy z této doby je znám institut římského práva „*locatio conductio operarum*“, neboli smlouva námezdní či pracovní a „*locacio conductio operis*“, neboli smlouva o dílo.⁶

Posuneme-li se o několik století dále a na naše území, lze první prameny upravující oblast pracovního práva datovat k roku 1300, kdy tehdejší panovník Václav II. zavdal podnět ke vzniku horního zákoníku a za jeho vlády pak skutečně vznikl známý „*Ius regale montanorum*“, neboli „Právo horního regálu“. V horním zákoníku byla zachycena úprava vztahů mezi podnikateli a námezdními horníky, kteří podnikatelům prodávali svou pracovní sílu. Zákoník obsahoval taktéž řadu předpisů o bezpečnosti práce v dolech, o větrání, osvětlení, odvodňování, předpisy o délce pracovní doby nebo o výplatě mezd. Současně v zákoníku nalezneme i první předpisy protikoaliční. Uvést lze zákaz organizování dělníků nebo pravidla o přijímání kovářů do práce.⁷

Vývoj řemeslné výroby v období středověku v rozvíjejících se městech a sdružování řemeslníků do řemeslných oborů, tzv. cechů, vyvolal potřebu regulace nad výkonem těchto živností. Otázky související s provozováním řemesla, podmínkami výkonu práce, odměňováním či pracovní dobou tak upravovaly cechovní řády.⁸ Vedle pravidel upravující podnikání ve městech bylo žádoucí upravit i vztahy na českém venkově, kde vrchnost velmi často využívala

⁶ Předmětem *locatio conductio operarum* byl výsledek, který vzešel z užívání cizí lidské práce a předmětem *locatio conductio operis* bylo poskytování cizí pracovní síly po určité době a za dohodnutou mzdu. K tomu blíže: Rebbo, K., Blaho, P. *Římské právo*. Bratislava: Trnava, 2003, s. 374 an. Též Kincl, J., Urfus, V., Skřejpek, M. *Římské právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 254-255.

⁷ Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 111.

⁸ Více Kotrous, J. *Ke kořenům pracovního práva*. Aplikované právo, 2/2004, s. 44.

námezdní síly venkovského obyvatelstva. Pronájem pracovní síly byl upraven smlouvou, označenou jako smlouva čelední, která byla postupem doby nahrazena čeledními řády, jejichž podoba se uchovala až do 19. století.⁹

Dalším uceleným obdobím, které si zaslouží pozornost, je doba spojená s robotní povinností, která na našem území trvala přes 100 let. První robotní patent z roku 1680 upravoval hranici robotní povinnosti na tři dny v týdnu mimo sezónní práce. Následující robotní patenty obsahovaly délku pracovní doby a rozdělovaly robotu na několik typů. K zrušení roboty došlo v roce 1781 panovníkem Josef II. Venkovské obyvatelstvo začíná migrovat do měst, začíná se rozvíjet průmysl, hovoří se o tzv. průmyslové revoluci, a právě průmyslové revoluci lze přisoudit položení základního kamene moderního pracovního práva, když tímto stavebním prvkem je jeho ochranná funkce. Vývoj hospodářské situace si žádal nábor nových pracovních sil. Společnost se rozdělila na dvě skupiny obyvatel, skupinu osob využívajících lidskou práci a skupinu osob, kteří svojí pracovní sílu propůjčují. Je zcela nepochybné, že mezi představami a zájmy obou skupin, začal vznikat primární konflikt, založený na nerovnoměrném postavení jednotlivců. Pracujícím se mnohdy nelíbily podmínky, za kterých byli nuceni práci odvádět, zaměstnavatelé se naopak snažili vytěžit z minima maximum. Ochranná funkce se začala projevovat prvními veřejnoprávními zásahy do dispoziční autonomie smluvních stran.¹⁰ Úkolem pracovního práva se stává ochrana slabší strany smluvního závazku, ochrana zaměstnance. Jelikož ani další změny ve společnosti neprolamují primární konflikt mezi oběma skupinami, stává se požadavek na respektování ochranné funkce pracovního práva podstatným prvkem každé vývojové etapy pracovněprávního zákonodárství.

⁹ Více Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2012, s. 43 an.

¹⁰ Kašuba, V. *Náčrt vývoja uhorského pracovného zákonodárstva v rokoch 1867 – 1918*. In: HISTORIA ET THEORIA IURIS. Roč. 1, 2009, č.1. s. 45.

Po vzniku Československé republiky¹¹ dochází k dualitě zákonodárství, kdy v Čechách se přebírá rakouskouherské zákonodárství¹² a na Slovensku platí původní uherské právo. Nutno dodat, že ABGB platil pro české země až do roku 1950 a ustanovení týkající se pracovního práva dokonce do 1. 1. 1966. ABGB obsahoval institut známý jako námezdní smlouva, která upravovala podmínky výkonu služby, tedy závazek jedné strany konat pro druhou stranu určitou službu za stanovenou odměnu. V roce 1916 se námezdní smlouva rozpadla do dvou smluvních typů, a to smlouvy služební a smlouvy o dílo.¹³

Od roku 1918 do začátku druhé světové války začala Československá republika na všeobecných soukromoprávních základech vytvářet samostatnou pracovněprávní normotvorbu, a to v důsledku dosavadní široké smluvní volnosti a absenci právní regulace, kdy zaměstnavatel jako silnější smluvní partner diktoval osobám pro něj vykonávající práci nevýhodné pracovní podmínky. K zamezení zneužívání silnějšího postavení došlo přijetím mnoha norem, jejichž účelem bylo zlepšit sociální postavení pracujících.¹⁴ Pevně byla upravena pracovní doba, která na základě zákona č. 91/1918 Sb. činila osm hodin. Během tří let od vzniku Československé republiky byly vydány předpisy o práci konané ženami a dětmi, o ochraně mzdy, placené dovolené a kolektivních smlouvách. V roce 1931 vyvrcholil zájem o ukotvení podmínek práce mladistvých, když se na našem území začaly vytvářet poradní sbory pro ochranu pracujících mládeže.¹⁵ Veškeré tyto předpisy a veřejnoprávní zásah do smluvní svobody účastníků závazkového vztahu

¹¹ Dne 28. 10. 1918 došlo k vyhlášení zákona č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého.

¹² Pro oblast pracovního práva je tímto předpisem nejen Všeobecný zákoník občanský z roku 1811-Allgemeinsbürgeliches Gesetzbuch (dále jen „ABGB“), nýbrž i další předpisy, které vedle ABGB vznikaly v druhé polovině 19. století. Do popředí se dostávaly předpisy obsahující ochranné prvky, bezpečnosti práce, nemocenského a starobního pojištění, práva zaměstnanců hájily odborové organizace. V období kapitalismu byly položeny základy jedné z částí současného pracovního práva, práva kolektivního. Zpracována byla i úprava pracovněprávních vztahů státních úředníků a zřízenců, tzv. služební pragmatika. Více Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2012, s. 46 an. Pod. také Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 296 an.

¹³ Smlouva služební nacházela svoji úpravu v ustanovení §§1151-1163 ABGB, smlouva o dílo pak v ustanoveních §§ 1195-1171 ABGB. Více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s 32.

¹⁴ Mezi nejvýznamnější instituty sociálního zákonodárství se řadilo úrazové pojištění, nemocenské pojištění, penzijní pojištění, pojištění pro případ nemoci, invalidity a stáří, starobní podpora, podpora v nezaměstnanosti a státní příspěvek. (Více Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 407 an.).

¹⁵ Srov. Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 409 an.

předznamenaly emancipaci pracovního práva a podle názorů právní vědy se právě v tomto období pracovní právo stalo samostatným odvětvím soukromého práva,¹⁶ byť zatím bez vlastního kodexu.

Vyhlášení protektorátu Čechy a Morava znatelně ovlivnilo rozvoj pracovního práva. Na území protektorátu platily předpisy vydané protektorátními orgány, často závislé a odvozené od německého práva. Vládním nařízením ze dne 25. 7. 1939, č. 190/1939 Sb., a na to navazujícím nařízením ze dne 24. 8. 1939, č. 195/1939 Sb., došlo k zavedení všeobecné pracovní povinnosti. Pro území protektorátu byly zřízeny pracovní úřady.¹⁷ Obyvatelé ve věku od 18 do 50 let v rámci celého území říše byly nuceny vykonávat mimořádné hospodářsky a politicky závažné práce. Vládním nařízením ze dne 26. 6. 1941, č. 241/1941 Sb., byly pro osoby starší 14 let zavedeny pracovní knížky. Ochranné zákonodárství bylo oslabeno o právo stávky, oslabena byla též pozice odborů a uzavírání kolektivních smluv. Přísně byly upraveny předpisy o mzdě.¹⁸

Období po konci druhé světové války, především situace od roku 1948, znamená pro pracovní právo zásadní změnu. I přes složitou ekonomickou situaci se pracovní zákonodárství začínalo rozvíjet. Dochází ke zlepšení pracovních podmínek, posílení odborových organizací a postupnému sjednocování právní úpravy vůči veškerým pracujícím jako výraz rovného postavení veškerých členů tehdejší společnosti. Právní předpisy pracovního práva ovšem ovlivňuje politická ideologie a v jednotlivých ustanoveních se promítají zárodky socialistických principů. Postupné sjednocování právní úpravy, které započalo v roce 1960, vedlo k přijetí samostatného kodexu a k 1. 1. 1966 vstupuje v účinnost zákoník práce pod číslem 65/1965 Sb.

Kodifikací pracovního práva nastává unifikace veškerých známých pracovních kategorií, jejichž regulace byla doposud rozmělněna v několika předpisech. Charakteristickými znaky byla jednota, komplexnost a kogentnost

¹⁶ Kalenská, M. *K vývoji pracovního práva*. In: Aplikované právo. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva č. 1, r. 2006, s. 9. Obdobně Tröster, P. Postavení pracovního práva v právním systému České republiky – pro kolokvium právnických fakult v Praze a Bernu. Univerzita Bern, 24.-26. dubna 1997.

¹⁷ Pracovní úřady byly zřízeny na základě vládního nařízení ze dne 25. 7. 1939, č. 193/1939 Sb., o úřadech práce.

¹⁸ Více Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 485 an.

jednotlivých ustanovení s preferencí ochranné funkce. Obsah zákoníku práce odpovídal tehdejší hospodářským tendencím, jež směřovaly k ucelenosti a uniformitě právních vztahů. Přijetím zákoníku práce došlo k úplnému odtržení pracovního práva od práva občanského. Ve vztahu k občanskému právu se neuplatňovala jak metoda subsidiarity, tak ani metoda delegace. Postavení zákoníku práce vytvořilo duplicitu a nadbytečnost těch institutů, které byly upravené všeobecnou částí občanského práva. Dualita právních předpisů pak byla vysvětlována tak, že vyvstala potřeba nového pojetí práce jako socialistické služby se snahou vychovávat pracující lid k socialistické pracovní morálce, což znamenalo vytlačení a omezení kapitalistických pracovních vztahů.¹⁹ Tímto konceptem se pracovní právo vzdalovalo zásadám soukromého práva, pro autonomii jednotlivce a realizaci svobodné vůle účastníků pracovněprávních vztahů nezbyvá téměř žádný prostor.

Zákoník práce z roku 1965 byl během své působnosti několikrát novelizován. Do změny totalitního režimu, tedy do roku 1989, byl pozměněn celkem jedenáctkrát. Žádná z novel však nepozměnila jeho původní koncepci. Za nejvýznamnější novely dle autorčina názoru lze pokládat novely z roku 1968 a z roku 1975. Oproti původnímu znění zákoníku práce se novelou z roku 1968 zkrátil pracovní čas, zavedl se 5-ti denní pracovní týden nebo se prodloužila mateřská dovolená z původních 22 týdnů na týdnů 26. Pod vlivem Mezinárodní organizace práce došlo v roce 1975 k vypuštění řady diskriminačních ustanovení, které byly bezesporu výrazem tehdejší doby. Příkladem lze zmínit možnost svévolného jednostranného ukončení pracovního poměru v normalizačním období.²⁰

Hlavní změny zaznamenalo pracovní právo až po nastolení nové politické situace. Přednosti se dostává zájmům soukromých podnikatelů, které byly do roku 1989 zcela potlačovány. Posiluje úloha odborových organizací a kolektivních orgánů. Zákoník práce prošel po převratu řadou novel, především se ve změnových zákonech odrážely procedurální přípravy na přistoupení České republiky do Evropské unie a potřeba sjednocení vnitrostátní legislativy s právem Evropského

¹⁹ Hromada, J., Chyský, J., Witz, K. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, s. 21.

²⁰ Více Dolobáč, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, s. 14.

společensví.²¹ I přesto vše se zákoník práce stával moderní úpravou pouze v oblasti kolektivního práva. Úprava individuálních pracovněprávních vztahů zůstává bez větších změn a původní ustanovení z roku 1965 přežívají i nadále. Stávající právní úprava si žádala přepracování. Neustále zásahy a změny do zákoníku působily komplikace při jeho výkladu a aplikaci. Vláda proto v souvislosti s věcným záměrem změn občanského zákoníku rozhodla i pro změnu zákoníku práce a v roce 2004 vyslovila souhlas s přípravou nového moderního kodexu, ve kterém by pracovněprávní vztahy ovládaly liberální zásady. Pozornosti by neměla uniknout ta skutečnost, že s přípravou nového zákona souhlasili pouze představitelé odborových organizací. Naproti tomu představitelé zaměstnavatelů žádali přepracování stávající právní úpravy. Negativní přístup zaměstnavatelů vyústil v odmítnutí jejich účasti na samotné přípravě, a věcný záměr tak ovlivňovala pouze strana zastoupena odbory. Velmi podstatná změna spočívala v postavení zákoníku práce, který oproti zákoníku z roku 1965 ztratil svou samostatnost a byl úzce spojen s občanským zákoníkem na základě principu delegace. Složitý a náročný legislativní proces byl ukončen dne 23. 5. 2006, kdy došlo ke schválení nového zákoníku práce s účinností ode dne 1. 1. 2007.²²

Nový zákoník práce, resp. již jeho přípravné práce, rozdělil společnost na dva tábory, osoby ztotožňující se s novou právní úpravou a osoby, které zákoník práce jako nový kodex upravující pracovněprávní vztahy z velké části odmítaly. Proto ve velmi krátké době po jeho přijetí byl k Ústavnímu soudu ČR koncem roku 2006 skupinou poslanců a senátorů Parlamentu České republiky podán návrh na zrušení některých ustanovení, ve kterých navrhovatelé hodnotili výslednou podobu zákona jako normu nenaplňující očekávání jednoduché a srozumitelné úpravy ani komplexního a samostatného právního předpisu, jestliže byl zákoník práce mj. zpracován metodou delegace ve vztahu k občanskému zákoníku.²³ Návrh byl Ústavním soudem projednán v březnu roku 2008. Ústavní soud návrhu částečně vyhověl. V rozporu s ústavním pořádkem spatřoval zejména ustanovení

²¹ Novela zákoníku práce transformující právo Evropského společenství byla učiněna zákony č. 155/2000 Sb., č. 118/2000 Sb. a č. 74/2004 Sb.

²² Zákon č. 262/2006 Sb. byl ve Sbírce zákonů vyhlášen v částce 84 dne 7. 6. 2006. Více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s 41.

²³ Podrobně bod 176 Nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, č.j. Pl. ÚS 83/06-1.

pojednávající o kogentnosti a dispozitivnosti, principu delegace a úpravy týkající se výkladové části zákona.²⁴

Odborníci pracovněprávní teorie i praxe připravili s ohledem na vyslovené závěry Ústavního soudu ČR koncepční změnu stávajícího zákoníku.²⁵ Snahou bylo především liberalizovat právní úpravu, vyjádřit podpůrný vztah občanského zákoníku (metoda subsidiarity), definovat obecné zásady pracovního práva, upravit změnu a skončení pracovního poměru, pracovní doby apod. Vedle tohoto primárního cíle usilovala novela i o zrušení těch ustanovení, které nemohl ve svém nálezu zrušit sám Ústavní soud, poněvadž nebyly obsahem ústavní stížnosti.²⁶ Koncepční novela po složitém legislativním procesu byla schválena Poslaneckou sněmovnou v listopadu roku 2011 jako zákon č. 365/2011 Sb. (dále jen „koncepční novela“).

Dne 1. 1. 2014 doznává soukromoprávní oblast zásadní proměny, když po rozsáhlých rekodifikačních pracích nabývá účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále také jako „NOZ“ nebo „OZ“). Nový soukromoprávní kodex s sebou přináší nemalé změny, a to včetně pracovněprávní úpravy. Ve smyslu legislativního postupu novelizoval zákoník práce ve své části šedesáté sedmé zákon č. 303/2013 Sb. (dále jen „změnový zákon“). „*NOZ ve vazbě na zákoník práce plně respektuje historickou vazbu těchto dvou zákonů znovu potvrzenou cit. nálezem Ústavního soudu.*“²⁷ Těžiště úpravy vzniku pracovního poměru zůstává i nadále v zákoníku práce, nicméně nový občanský zákoník si vyhradil určení přístupu k obsahu a posouzení formy právního jednání, jakož i důsledky, které k uzavření pracovní smlouvy směřují. Změnový zákon vypouští ze zákoníku práce ustanovení, která pro všechny soukromoprávní vztahy nově komplexně obsahuje NOZ. Zásadní

²⁴ Nález (Pl. ÚS 83/06) ze dne 12. 3. 2008, byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 14. 4. 2008 pod č. 116/2008 Sb., téhož dne i účinným.

²⁵ Ke koncepční novele více Hůrka, P. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Práce a mzda, 2011, č. 10.

²⁶ Bělina, M. uvádí: „Ústavní soud byl vázán obsahem ústavní stížnosti, mohl zrušit delegační pravidlo, avšak nemohl zrušit ta ustanovení zákoníku práce, která odkazovala na konkrétní ustanovení občanského zákoníku.“ Pozn. autora: Prof. JUDr. Miroslav Bělina zastupoval skupinu poslanců v řízení o návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, před Ústavním soudem.

²⁷ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s 22.

význam pro pracovněprávní úpravu má použití obecné části a části o relativních majetkových právech.

Pracovněprávní vztahy jsou v současné době upraveny zákoníkem práce²⁸ (dále také „ZP“), který je speciálním předpisem vůči občanskému zákoníku s liberálnější úpravou smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Určení prostoru pro realizaci vlastní vůle smluvních stran však znamená vytýčit hranice kogentní úpravy práv a povinností účastníků pracovně právních vztahů.²⁹

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ Dolobáč, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košicích, 2017, s. 17.

3 Smluvní svoboda

3.1 Obecně k zásadě smluvní svobody, autonomii vůle nevyjímaje

„Jednou ze stěžejných zásad soukromého práva je zásada autonomie vůle, tedy možnost osoby vlastní vůlí ovlivňovat a určovat své postavení v právních vztazích, zvláště pak v závazkových vztazích, kde se projevuje jako zásada smluvní volnosti.“³⁰

Autonomie vůle spočívá v premise, že cokoli si strany dohodnou, je závazné a platné. Každý v rámci demokratického státu může „svobodně“ jednat na základě vlastní vůle, má možnost vlastní volby. Svoboda člověka patří k základním hodnotám demokratického státu.³¹ Každý může uzavírat smlouvy, odkázat svůj majetek. Smluvní svoboda tedy zahrnuje zejména vlastnickou, smluvní a shromažďovací svobodu. Přestože autonomie vůle představuje princip, který zaručuje každému svobodu, nejedná se o neomezenou svobodu, nýbrž i smluvní svoboda je ohraničena právním řádem, který vlastní výkon práv daného jednotlivce současně omezuje výkonem práv dalších osob. Zejména ve vztazích, v nichž vystupují reálně mocensky nerovní účastníci, by se smluvní svoboda mohla zvrhnout v diktát silnější osoby, a proto smluvní svobodu omezují kogentní ustanovení zákona, limity dobrých mravů, veřejného pořádku, záležitosti osobního stavu a dále limity práva na ochranu osobnosti a ochrany slabší smluvní strany, které nelze překročit, a to ani s odkazem na dispozitivu zákonné úpravy. Státní moc tak lze vůči jednotlivci a jeho autonomní sféře uplatňovat pouze v případech, kdy jednání jednotlivce porušuje výslovně formulovaný zákaz upravený zákonem. Porušení tohoto práva se orgán státní moci dopustí tehdy, přistoupí-li k formalistickému výkladu norem jednoduchého práva a svým zásahem pak odepře

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 28 Cdo 2716/2008.

³¹ Srov. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 24. 7. 2007, sp. zn. I. ÚS 557/05.

autonomnímu projevu vůle smluvních stran důsledky, které smluvní strany takovým projevem zamýšlely ve své právní sféře vyvolat.³²

Podstata autonomie individuální vůle osob soukromoprávních vztahů spočívá v tom, že je zásadně ponecháno na jejich vůli, iniciativě, volbě i preferencích, zároveň však na jejich osobní odpovědnosti, pro co a k čemu se chtějí ve svém soukromém životě samy rozhodnout. Z tohoto důvodu nabývají na významu v oblasti soukromoprávních vztahů právě projevy vůle samotných osob.

Nejčastějším projevem vůle osob soukromého práva je smlouva, která je v popředí základních institutů soukromého práva a smluvní právo je jedním z jeho základních částí. Subjekty mají možnost sami rozhodnout, zda vůbec a s kým smlouvu uzavřou, jaký bude její obsah, forma a též jaký typ smlouvy pro konkrétní případ občanskoprávního vztahu zvolí.³³ Naproti tomu existuje řada oblastí soukromého práva (věcná práva, dědické právo nebo rodinné právo), kde je volnost určení obsahu závazku podstatně omezena. Právní pořádek v těchto případech stanovuje přesný výčet právních vztahů, které může subjekt práva založit. Autonomie vůle se pak projevuje v samotném rozhodnutí založení právního vztahu, méně však již v určení jeho obsahu.³⁴

3.2 Smluvní svoboda v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Občanský zákoník je ovládán zásadou autonomie vůle, která ve své podstatě umožňuje subjektům práva uzavírat jakékoli smlouvy, pokud svým obsahem nebo účelem neodporují zákonu nebo jej neobchází anebo se nepřiči dobrým mravům.³⁵ Byť tento svůj názor vyslovil Nejvyšší soud ČR za platnosti a účinnosti občanského zákoníku z roku 1964³⁶, neméně bude platný pro nový občanský zákoník, který je pro naše území závazný od 1. 1. 2014.³⁷ Nový občanský zákoník jakožto

³² K tomu více Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03; obdobně Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 4. 2004, sp. zn. I. ÚS 43/04, Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 5. 2004, sp. zn. I. ÚS 113/04, Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 5. 2004, sp. zn. I. ÚS 167/04, Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 10. 2005, sp. zn. II. ÚS 691/04.

³³ Více Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 3. 2009, sp. zn. 33 Odo 1702/2006.

³⁴ Srov. také Bezouška, P.: *Autonomie vůle*. In: Havel, B., Pihera, V. (EDS.) *Soukromé právo na cestě. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 31.

³⁵ Více Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 11. 2008, sp. zn. 33 Odo 1209/2006.

³⁶ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

³⁷ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

centralizovaný soukromoprávní kodex posiluje princip smluvní svobody, když nově dochází k posunu od kolektivního pojetí občanského práva k pojetí práva individuálního, což dokládá zájem o svobodu vůle účastníků soukromoprávních závazkových vztahů. Vyjádření smluvní svobody obsahuje občanský zákoník jednak ve svých úvodních ustanoveních, jednak v ustanoveních o právních jednáních a v neposlední řadě i v obecných ustanoveních upravujících závazkové vztahy, kam byl rovněž zařazen i pracovní poměr.³⁸

Široký prostor pro smluvní svobodu je tak zakotven především v ustanovení § 1725 věty druhé OZ, podle kterého je „*v mezích právního řádu stranám ponecháno na vůli svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah.*“ Právě v oblasti smluvního práva, kde účel kontrakčního procesu tkví v uspokojování, ať bezprostředních, či vzdálenějších, soukromých potřeb a zájmů, se může autonomie vůle projevit v celé své šíři a rozmanitosti. Poznatky, stejně tak dlouhodobé zkušenosti praxe, potvrzují, že právě autonomně jednající osoby jsou s to si svá práva a své povinnosti ve svém soukromém životě, ať hovoříme o osobní či podnikatelské sféře, uspořádat de facto nejlépe samy. Stejně tak je pouze na nich samotných, aby v případě porušení těchto práv a povinností, projevíly vůli uplatnit svá práva za pomoci autoritativní ochrany státu.

Nový občanský zákoník dovoluje sjednat řadu ujednání, která by byla dle právní úpravy platné do 31. 12. 2013 považována za neplatná. Pro příklad lze jmenovat sjednání propadné zástavy dle ustanovení § 1315 odst. 2 OZ, možnost dle ustanovení § 1359 odst. 1 OZ sjednání jiného způsobu uspokojení z dluhu zajištěného zástavním právem než z výtěžku zpeněžení věci ve veřejné dražbě nebo soudním prodejem či vyloučení nebo omezení povinnosti k náhradě škody, které upravuje ustanovení § 2898 OZ. Současně je umožněno řadu právních jednání sjednat ústně, oproti úpravě předešlé, kdy byla vyžadována forma písemná. OZ omezuje důvody neplatnosti smlouvy, nahlíží na právní jednání jako na platné než jako na neplatné a posiluje možnost účastníků soukromoprávních závazkových vztahů upravit si vzájemná práva a povinnosti odchýlně od zákona, což se odráží v dispozitivnosti řady ustanovení. Dispozitivním ustanovením je také postup při

³⁸ OZ pojednává o pracovním poměru v ustanovení § 2401, které výslovně ve svém prvním odstavci uvádí: „Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“

uzavření smlouvy (§ 1731 OZ). V tomto ohledu je důležité upozornit na to, že dle dikce ustanovení § 1 odst. 2 OZ se zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ uplatní i v ostatních soukromoprávních předpisech, tedy i v zákoníku práce, jelikož dle tohoto ustanovení je uvedeno „...nezakazuje-li to zákon...“ a ne pouze „tento zákon“.³⁹ Svoboda projevu vůle se promítá i do výkladu samotných právních jednání. Významnou změnou je bezesporu výklad ustanovení § 557 OZ, podle kterého se bude výraz připouštějící různý výklad v pochybnostech vykládat k tíži té strany, která jej použila jako první. Bude se zkoumat, jaká byla skutečná vůle jednajících subjektů při regulaci vzájemných vztahů a bude-li prokázána, nebude rozhodující text ujednání.

3.2.1 Posuzování platnosti právních jednání

Vrátíme-li se k posuzování platnosti právního jednání, občanský zákoník klade na právní jednání řadu požadavků, jejichž splnění je zpravidla podmínkou existence, anebo samotné platnosti právního jednání.⁴⁰

Jedním z nich je **projev vůle** jednající osoby. Ten musí být dostatečně určitý, srozumitelný, popřípadě mít náležitou formu.

Určitost právního jednání spočívá v jeho jednoznačnosti. Tzn. že z učiněného jednání lze spolehlivě a bez pochybností vyvodit, o co se jedná, o jaké jde jednání, čeho se týká, jaké povinnosti a jaká práva z něj mají vzniknout, popř. se změnit nebo zaniknout, a co je jeho předmětem.

Co se týče *srozumitelnosti*, negativní dopad na platnost právního jednání má dle ustanovení § 553 OZ pouze absolutní nesrozumitelnost. Nedostatečnou srozumitelnost nebo nedostatečnou určitost právního jednání přesto OZ umožňuje dodatečně stranami vyjasnit, čímž dojde ke zhojení vady v této náležitosti.

Jak bylo uvedeno výše, nový občanský zákoník posílil *bezformálnost* řady právních jednání, tzn. že každý má právo zvolit si pro své jednání libovolnou formu. V této svobodné volbě může být omezen pouze zákonem, nebo dohodou se svým smluvním partnerem. Písemná forma přitom znamená, že právní jednání je

³⁹ Porovnej např. s Nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 13. 10. 2004, sp. zn. III. ÚS 104/04.

⁴⁰ Více Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek I. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 158 an.

vyjádřeno v jakékoli psané čili zrakem vnímatelné podobě, v podstatě na jakémkoli materiálu. Písemnou formu splňuje jednání, které bylo zaznamenáno elektronickými a jinými technickými prostředky. K tomu, aby šlo o platné, tedy bezvadné, právní jednání, je zákonem vyžadován podpis jednajícího. Pro formu právního jednání platí ještě jedno zvláštní pravidlo, a to vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze jeho obsah změnit právním jednáním nejméně ve stejné, anebo v přísnější formě. Naopak vyžaduje-li určitou formu ujednání stran, je možné obsah právního jednání změnit i v jiné formě, ledaže si strany předem tuto možnost samy vyloučí. I u nedostatku formy, ať formy zákonné či ujednané, platí, že tuto vadu mohou strany odstranit, a to i dodatečně. Na tomto místě se odráží změna přístupu k posuzování platnosti právního jednání, kdy i zde je kladen větší důraz na vůli stran svá předchozí „vadná“ jednání posléze napravit a být nadále tímto jednáním vázány.

Neplatností neboli *nulitou*, se rozumí negativní následek vady právního jednání, který spočívá v nedostatku náležitostí, které zákon, výjimečně strany, stanoví. Posouzení neplatnosti právního jednání je však ponecháno výlučně soudům. Hlavním důvodem neplatnosti je rozpor s dobrými mravy, rozpor se zákonem, ovšem za předpokladu, že to smysl a účel zákona vyžaduje, počáteční nemožnost plnění, nedostatek potřebné způsobilosti k jednání či nedostatek ve formě jednání a omyl. Rozlišujeme přitom mezi neplatností *absolutní* a *relativní*. Novum nového občanského zákoníku tkívá právě v pohledu na rozlišení mezi druhy neplatnosti. Základním kritériem dělení je, zda je neplatnost právního jednání zákonem stanovena

- *na ochranu zájmu – jen, či především – určité osoby,*

- *anebo nikoli, v zájmu celé společnosti, anebo alespoň v zájmu širšího okruhu osob, nikoli určených.*

V prvním případě jde o neplatnost relativní, ve druhém pak o neplatnost absolutní. Občanský zákoník zavedením pravidla: „*na jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné*“, staví do popředí právě relativní neplatnost. Tomu je zapotřebí rozumět tak, že (perfektní) právní jednání je (také) platné, ledaže bude zjištěno, že je vadné (trpí vadou), a bude proto neplatné nebo bude za neplatné prohlášeno. Je-li neplatnost stanovena na ochranu zájmu určité osoby, je na vůli této osoby, aby se neplatnosti právního jednání dovolala. Jiná osoba se neplatnosti

jednání dovolat nemůže. I zde je tak posílena autonomie vůle jednajících, kdy i právně vadné jednání, může být ponecháno v platnosti a strany ve vzájemných ujednáních zavazovat.

3.2.2 Mantinely smluvní volnosti

Jak bylo uvedeno v předchozích odstavcích, nejvýznamnějším a nejčastějším druhem právního jednání je smlouva. Byť občanský zákoník z roku 1964 smlouvu nijak nevymezoval a ani nový občanský zákoník tak rovněž nečiní, stanoví alespoň ve svém ustanovení § 1724 odst. 1 její účel. Dle tohoto ustanovení „*smlouvou projevují strany vůli zřídit mezi sebou závazek a řídit se obsahem smlouvy.*“ S kontrakčním procesem se pojí řada zásad. Protipólem principu autonomie vůle – smluvní autonomie – je princip závaznosti slibu a smluvního ujednání. Princip autonomie vůle také znamená, že naopak, až na několik výjimek, neexistuje kontrakční povinnost. Princip závaznosti smlouvy je obsažen v ustanovení § 1759 OZ: „*Smlouva strany zavazuje...*“. Se závazností je spojen závazek státu dohlížet nad právním postupem a chránit stranu, která má vůči druhé straně závazek. Smyslem vázanosti smlouvou je nemožnost kdykoli a z jakéhokoli důvodu smlouvu změnit či se dokonce ze smlouvy vyvázat. Proto zákon, není-li ponecháno na vůli stran, sám upravuje, kdy je možné smluvní ujednání měnit a kdy je možno smluvního ujednání ukončit. Ukončení smluvního vztahu, zaměříme-li se na aktivní jednání jedné ze stran, je přitom možné učinit jednostranným jednáním (např. výpovědí či odstoupením) či jednáním dvoustranným (dohodou).

Na tomto místě je nutné doplnit, že občanský zákoník obsahuje instituty, které zřetelně sledují hledisko ochrany slabší strany závazkového vztahu a z tohoto důvodu do smluvní autonomie účastníků závazkového vztahu autoritativně zasahují. Občanský zákoník tak v ustanovení § 1793 upravuje neúměrné zkrácení a v ustanovení § 1798 vyjmenovává smlouvy, které jejich účastníci uzavírají adhezním způsobem, a stanovuje přísnější pravidla při jejich uzavírání a jejich následného života.

K *neúměrnému zkrácení* dochází, pokud se strany zaváží k vzájemnému plnění a toto plnění jedné ze stran bude v hrubém nepoměru k tomu, co poskytla druhá strana. Takovýchto případech může zkrácená strana požadovat zrušení smlouvy a navrácení všeho do původního stavu, ledaže jí druhá strana doplní, oč

byla zkrácena, se zřetelem k ceně obvyklé v době a místě uzavření smlouvy, ledaže by se jednalo o některý ze zvláštních případů, kdy toto právo nevzniká.

O smlouvu uzavíranou *adhezním způsobem* se jedná v případě, kdy byly základní podmínky určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejích pokynů, aniž slabší strana měla skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit. Byť občanský zákoník smlouvy uzavírané adhezním způsobem připouští, na druhou stranu je považuje za potencionálně rizikovou právní úpravu, neboť v ní spatřuje zeslabené právní postavení slabší strany. Z tohoto důvodu občanský zákoník zakládá nutnost bližšího zkoumání obsahu smlouvy uzavřené adhezním způsobem, jakož i způsobu vyjádření a formulace jednotlivých ujednání v ní obsažených. Ochranu slabší strana nalezneme v ustanovení § 1800 odst. 1 OZ. Podle něho by totiž za neplatné muselo být označeno takové ujednání, které lze přecíst jen se zvláštními obtížemi, nebo které je pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelné, ledaže v jeho důsledku slabší strana nemůže utrpět žádnou újmu, anebo byl tento smluvní partner s významem předmětného ujednání dostatečně obeznámen. V odstavci druhém citovaného ustanovení je obsaženo pravidlo, na jehož základě může být za neplatné prohlášeno ujednání, které je pro slabší stranu zvláště nevýhodné, aniž je pro to rozumný důvod, zejména odchyluje-li se závažně a bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek ujednávaných v obdobných případech.

Na první pohled lze dospět k závěru, že tyto zásahy do obsahu uzavřených smluv způsobené uplatněním sledovaných pravidel narušují autonomii vůle smluvních stran. V kontextu smlouvy uzavírané stranami, které disponují nestejnou vyjednávací silou, je nutné přisvědčit tezi, podle které výrazně silnější pozice jedné smluvní strany v porovnání s druhou způsobuje faktické vyloučení autonomie vůle této slabší strany, resp. omezuje ji na pouhé rozhodnutí, zda smlouvu uzavřít nebo neuzavřít, bez toho, aniž by tato strana měla jakýkoli reálný vliv na samotný obsah.⁴¹ Věcně důvodná a přiměřeně rozsáhlá ochrana poskytovaná fakticky slabší smluvní straně ve svém důsledku poskytuje možnost uplatnění jeho vůle. Proto jako taková by měla být při patřičně uváženém přístupu k autonomii vůle, jako

⁴¹ Hurdík, J., Lavický, P. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 95.

středobodu soukromého práva, chápána jako nástroj směřující k jejímu skutečnému naplňování.

Silnější postavení jedné smluvní strany může vedle formálního omezení autonomie vůle slabší strany dále způsobit i ohrožení důležitých, právem chráněných zájmů, neboť hrozí, že silnější strana vnutí (cíleně) té druhé pro ni nevýhodné podmínky.⁴² Shora zmíněné instituty neúměrného zkrácení a smlouvy uzavírané adhezním způsobem můžeme proto také chápat jako nástroje zacílené na dosažení vnitřní obsahové korektnosti smluvních poměrů.⁴³

Vedle toho občanský zákoník v řadě případů smluvní volnost sám omezuje. Příkladem lze zmínit některé zákazy odchýlení se od zákonné úpravy, které jsou nastaveny pro určitou skupinu subjektů, jako je nemožnost předem vyloučit nebo omezit právo slabší strany na náhradu škody (§ 2898 OZ) či řada omezení v případě smluv uzavíraných adhezním způsobem (§§ 1798 an. OZ). Dále se zavádí nárok na obnovení jednání o smlouvě po jejím uzavření, dojde-li k podstatné změně okolností, které vyvolá zvláště hrubý nepoměr. Smluvní volnost může být omezena v důsledku neplatnosti smlouvy při lichvě, pokud je takovýmto jednáním zneužita ekonomická závislost, nedostatečné vyjednávací schopnosti nebo nezkušenost druhé strany. V neposlední řadě, což považuje autorka i s ohledem na zvolené téma za významné, je zavedení principu předšmluvní odpovědnosti v ustanoveních §§ 1728 až 1730 OZ, zejména pak s ohledem na jednání předcházející uzavření pracovněprávní smlouvy. Občanský zákoník tak stanovuje následky porušení poctivosti v právním styku v případech, kdy někdo zahájí jednání o smlouvě s jiným jen na oko nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít, anebo když jednání o smlouvě téměř uzavřené bez příčiny přeruší.⁴⁴

Teorie práva člení projevy autonomní vůle jednotlivce na svobodu uskutečnit právní úkon (uzavřít nebo ukončit právní vztah), svobodu výběru

⁴² Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník (konsolidované znění). S. 444.

⁴³ Viz k tomu Bejček, J. *Existuje smluvní svoboda?* Právník, 1998, č. 12, s. 1024.

⁴⁴ Více kapitola 5.1 této disertační práce.

adresáta právního úkonu (smluvního partnera), svobodu výběru obsahu právního úkonu a svobodu výběru formy právního úkonu.⁴⁵

Prolomením smluvní volnosti se taktéž aktivně zabýval a stále zabývá i Nejvyšší soud, který vyslovil názor, že zásadu smluvní volnosti lze prolomit jen na základě výslovné zákonné úpravy či smluvního ujednání.⁴⁶ Svůj názor pak Nejvyšší soud odůvodňuje zejména dodržováním zásady pacta sunt servanda, když zdůrazňuje, že důsledkem uvedené zásady je pak i to, že smluvní strany jsou povinny smlouvu plnit, i za předpokladu, kdy se plnění pro některou z nich stalo nevýhodným.⁴⁷ Právě respektování této zásady je garancí právní jistoty a ochrany důvěry účastníků právních vztahů v právo jakožto definičního znaku právního státu.⁴⁸

3.3 Smluvní svoboda v pracovním právu a její limity

Zákoník práce je samostatným kodexem v oblasti pracovního práva s aplikační předností před použitím úpravy zákoníku občanského. Tzn. že občanského zákoníku se využije pouze tehdy, bude-li samotná pracovněprávní úprava dané oblasti/problematiky v zákoníku práce absentovat. Občanský zákoník některé typicky pracovněprávní záležitosti převzal a sám je ve svém textu upravil (např. ustanovení §§ 34 a 35). Ve smyslu legislativního postupu novelizoval zákoník práce zákon č. 303/2013 Sb. (dále jen „změnový zákon“), který v souvislosti s rozsáhlou rekodifikací soukromého práva změnil některé další zákony. Novela zákoníku práce je obsažena v části šedesáté sedmé změnového zákona.

Od 1. 1. 2014 tak zůstává nadále těžiště pracovněprávní úpravy v zákoníku práce, vypuštěna však byla ta ustanovení, která pro všechny soukromoprávní vztahy obsahuje občanský zákoník a která se tak vztahují i na vztahy pracovněprávní. Zásadní význam má zejména použití obecné části občanského zákoníku a části o relativních majetkových právech. V zákoníku práce pak zůstala pouze úprava těch institutů, které jsou pro samostatnou existenci a povahu pracovněprávních vztahů

⁴⁵ Hůrka, P. *Autonomie vůle zaměstnance a její meze v pracovním právu*. In: Barancová, H. a kol.: Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2012, s. 92.

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2008, sp. zn. 26 Cdo 863/2007.

⁴⁷ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 2. 2005, sp. zn. 28 Cdo 55/2004.

⁴⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 4. 2006, sp. zn. 21 Cdo 826/2005.

nezbytné. Těmito jsou ustanovení § 4a, § 18, § 19 a § 20 zákoníku práce.⁴⁹ Za zmínku v této souvislosti stojí i nová úprava zdánlivých právních jednání, která je pro pracovní právo významná zejména z toho důvodu, že za zdánlivé právní jednání bude nově považována řada pracovněprávních jednání, u nichž nebude dodržena předepsaná forma. Např. ustanovení § 23 odst. 1 ZP – „*k ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží*“; ustanovení § 27 odst. 1 ZP – „*k ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží*“, ustanovení § 28 odst. 3 ZP – „*kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu*“, ustanovení § 50 odst. 1 ZP – „*výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží*“, ustanovení § 60 poslední věta ZP – „*okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží*“ či ustanovení § 66 odst. 2 věta první ZP – „*pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží*“, vše ve znění změnového zákona).

Zásadním rozdílem mezi pracovním a občanským právem je četnost veřejnoprávních zásahů do smluvních vztahů, jimiž dochází k výraznému omezení smluvní volnosti mezi smluvními stranami, tj. mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je takové intenzity a prolíná se celou úpravou pracovního poměru, že v něm lze spatřit jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno, a to ryze kogentní povahu zákoníku práce.⁵⁰ Okleštění smluvní svobody a kogentnost pracovněprávních norem sleduje cíl chránit slabší smluvní stranu, tedy zaměstnance. M. Galvas za základní cíl pracovního práva označuje „*zabezpečení nezbytného souladu v pracovních*

⁴⁹ Ustanovení § 4a ZP vymezuje pracovněprávní specifika principu „co není zakázáno, je dovoleno“, když samo tento princip omezuje. Jedná se o i) zákonný zákaz, ii. tzv. minimax, iii. postavení osob a ochrana osobnosti, iv. dobré mravy, v. veřejný pořádek a základní zásady a vi. ustanovení uvedená v § 363 ZP, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie.; ustanovení §§ 18 až 20 ZP obsahují odchylky, kdy se nevyužije principu subsidiarity a na právní jednání v pracovním právu se nebudou aplikovat ustanovení občanského zákoníku.

⁵⁰ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017.

vztazích, to znamená vytvoření funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti a rozdílných zájmů účastníků těchto vztahů.“⁵¹

V zákoníku práce tak nalezneme klasické členění právních norem, s převažujícím podílem kogentních norem oproti normám dispozitivním. Svůj význam mají pak i normy relativně kogentní povahy, které umožní v souladu s ochranou funkcí účastníkům pracovněprávního vztahu dispozitivní úpravu pracovních podmínek jen jedním směrem, a to ve prospěch zaměstnance.

Zásada smluvní svobody jakožto výraz autonomie vůle není v samotném zákoníku práce na žádném místě výslovně obsažena. Porovnáme-li naproti tomu úpravu zákoníku práce slovenského,⁵² zjistíme, že tuto zásadu obsahuje čl. 2, podle kterého: *„Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.“* Slovenská právní úprava na rozdíl o české věnuje základním zásadám pracovněprávních vztahů celou preambuli, v níž definuje a specifikuje celou řadu zásad od zákazu diskriminace a nerovného zacházení přes svobodu vůle, právo na spravedlivé odměňování až po právo kolektivně vyjednávat a právo na zvláštní ochranu před svévolným propuštěním.⁵³

Byť slovenský zákoník práce obsahuje formulaci smluvní svobody, je autorka názoru, že tímto nijak nestaví český zákoník práce do pozadí. Slovenská úprava smluvní svobody není srozumitelná a jednoznačně z ní nelze určit její hranice, stejně tak z ní nelze přímo vyčíst uplatnění této zásady v plném rozsahu. Autorka svůj názor dovozuje ze samotné dikce výše citovaného článku druhého, ze kterého vyplývá, že smluvní svoboda je zvýrazněna pouze k osobě zaměstnavatele,

⁵¹ Galvas, M. *Ke kodifikaci pracovního práva*. Právo a zaměstnání, 2003, č. 3, s. 5.

⁵² Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce.

⁵³ Autorka věnuje pozornost základním zásadám českého pracovního práva v kapitole 3.3.5 této disertační práce.

a to navíc ve dvou aspektech (uzavření smlouvy a výběr zaměstnance) s možností omezení smluvní svobody zaměstnavatele zákonem nebo mezinárodní smlouvou.⁵⁴

I přes shora uvedené lze konstatovat, že pro oba zákoníky je smluvní svoboda vlastní nejen pro zaměstnavatele, nýbrž i pro zaměstnance. Obou stranám je ponecháno svobodně se rozhodnout, zda založí pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, zda tento vztah v průběhu jeho trvání změní či dokonce ukončí. Byť založením pracovního poměru se smluvní svoboda neztrácí, můžeme s jistotou říci, že vznikem pracovního poměru je výrazně omezena. Správně identifikovat a klasifikovat omezení smluvní svobody není vůbec jednoduché. Nemalá řada odborníků se snaží na tuto otázku hledat odpověď, a každý na hranice smluvní svobody nahlíží z různých stran.⁵⁵ Všichni ovšem mají společné to, že při teoretické klasifikaci omezení smluvní svobody je nutné vnímat

- mantinely smluvní svobody
- důvody omezení
- samotný projev smluvní svobody

3.3.1 Mantinely smluvní svobody v pracovním právu

V pracovním právu je omezení smluvní svobody dáno jednak právním pořádkem, jenž využívá kogentní a relativně kogentní právní normy, tak i přirozenou hranicí mezi smluvní svobodou každé strany závazkového vztahu.

Právní pořádek na jedné straně realizaci autonomie vůle umožňuje, na druhé straně ji však sám oklešťuje s odůvodněním, že projev autonomie vůle nemůže být bezbřehý, ale vždy dovolený hranicemi právního pořádku. P. Bezouška uvádí, že autonomie vůle je závislá na právním pořádku a jejich vzájemnost vysvětluje tak, že i. autonomie vůle je odvozena od právního pořádku, ii. právní pořádek chrání autonomii vůle a pomáhá ji prosadit a iii. právní pořádek autonomii vůle omezuje, když některému jednání přiznává právní následky a některé jednání

⁵⁴ Více v kapitole 6.1 této práce.

⁵⁵ Srov. např.: Hůrka, P. *Autonomie vůle zaměstnance a její meze v pracovním právu*. In: Barancová, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2012, s. 92. nebo Hurdík, J. *Zásady soukromého práva*. 1 vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 115.

výslovně zakazuje.⁵⁶ Omezení smluvní svobody právním pořádkem nalezneme již v samotné Ústavě,⁵⁷ která ve svém čl. 2 odst. 4 stanoví: „*Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ Dovolené je tedy všechno jednání, které zákon sám nezakazuje. V pracovním právu však teorie a judikatura ústavní východisko obrací a pro tuto oblast stanovuje, že „co není dovolené, je zakázané“, a to vždy s odůvodněním potřeby ochrany slabší strany, tedy zaměstnance. Ústavní soud ČR proto konstatoval, že „*zejména je pro oblast pracovního práva typická kogentnost právních norem, která (mimo jiné) znamená, že se smluvní volnost může uplatnit pouze v těch případech, kde to pracovněprávní předpisy umožňují*“, a dále že „*i při rovnosti obou účastníků pracovněprávního vztahu před zákonem zaměstnavatel je a bude i nadále pars potentior, takže ochrana zaměstnanců i touto formou má své opodstatnění*“.⁵⁸

Druhou přirozenou hranicí autonomie vůle je vlastní smluvní svoboda druhé strany závazkového vztahu. Již citát J. S. Milla dokonale tuto hranici popisuje a obecně lze říci, že kde končí svoboda (nejen smluvní) jedné strany, začíná svoboda strany druhé. Každý smluvní vztah vzniká projevem vůle jeho účastníků, kteří v něm ztělesňují své představy a požadavky.

V pracovním právu se nejvíce hranice smluvní svobody odrážejí v předsmuvních vztazích, tedy v jednání, které předchází vzniku pracovního poměru, kde strany vystupují stále jako rovné subjekty. Po vzniku pracovního poměru se rovný vztah stran mění a vzniká vztah subordinační, kdy se zaměstnanec dobrovolně podřizuje pokynům zaměstnavatele. Na první pohled by se mohlo zdát, že se k tomuto okamžiku smluvní svoboda zaměstnance vytrácí. Opak je však pravdou, neboť od této chvíle je nerovné postavení účastníků pracovněprávních vztahů vyvažováno zvýšenou ochranou zaměstnance, která v řadě jednání zaměstnavatele omezuje. Výstižným příkladem a neustále diskutovaným tématem je skončení pracovního poměru, resp. zákonem stanovený taxativní výčet výpovědních důvodů, kde má zaměstnavatel na rozdíl od zaměstnance svázané ruce

⁵⁶ Bezouška, P.: *Autonomie vůle*. In: Havel, B., Pihera, V. (EDS.) *Soukromé právo na cestě. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 30-31.

⁵⁷ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

⁵⁸ Porovnej např. s Nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I ÚS 27/96.

a pracovní poměr bez naplnění konkrétního výpovědního důvodu z vlastní vůle neukončí.

Na tomto místě si autorka dovolí i menší odbočení, neboť k omezení smluvní svobody nedochází jen autonomií vůle druhé strany (jednoho subjektu), nýbrž i kolektivní vůlí vícero subjektů, tzv. zástupců zaměstnanců.⁵⁹ Zásah do smluvní svobody je přitom dvojitý. V prvním případě smluvní svobodu omezuje ingerence zástupců zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích. V případě druhém kolektivní vyjednávání, jehož výsledkem je kolektivní smlouva.

V individuálních pracovněprávních vztazích je smluvní svoboda zaměstnavatele omezena kolektivní vůlí zástupců zaměstnanců, kdy zákon v taxativně určených případech pod sankcí neplatnosti právního jednání vyžaduje projednání nebo souhlas s nimi.⁶⁰ Zaměstnavatelé, u kterých zástupci zaměstnanců nepůsobí, jsou v tomto ohledu fakticky zvýhodněni. Porovnáme-li opět úpravu českou a slovenskou, lze říci, že slovenský zákoník práce je oproti české úpravě přísnější a autonomii vůle zaměstnavatele více omezuje. Slovenský zaměstnavatel oproti zaměstnavateli českému na řadě míst bez součinnosti zástupců zaměstnanců nemůže některé instituty pracovního práva vůbec aplikovat. Slovenský zaměstnavatel nebude smět zavést např. konto pracovní doby (§ 87 SZP) či uplatnit překážku v práci na své straně z vážných provozních důvodů s náhradou mzdy v celkové výši nejméně 60 % průměrného výdělku (§ 142 odst. 4 SZP). Oproti tomu český zaměstnavatel, pokud u něj nebude působit odborová organizace a zvláštní úpravu nebude obsahovat dohoda s ní či kolektivní smlouva, má možnost shora

⁵⁹ Zákoník práce pod legislativní zkratkou zástupci zaměstnanců spatřuje odborovou organizaci, radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 276 odst. 1 ZP). Domnívám se, že tento termín není však použit zcela přesně, neboť zde narážíme na značný rozdíl mezi výše uvedenými „zástupci“. Jediným zástupcem zaměstnanců, který je rovněž oprávněným účastníkem pracovněprávních vztahů s vlastní právní subjektivitou, je pouze odborová organizace. Více Kubínková, M. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. [online]. 2007 [cit. 16. 9. 2018]. Dostupné z WWW: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/kubinkova.html>.

⁶⁰ Například skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením (§ 61 ZP), je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací; jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.

příkladem uvedené instituty upravit sám vnitřním předpisem.⁶¹ Slovenský zákoník totiž na rozdíl od zákoníku práce českého obsahuje v ustanovení § 12 odst. 1 výkladové pravidlo, podle kterého *„Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.“*

Do smluvní svobody zaměstnavatele i zaměstnance dále zasahují kolektivní smlouvy, a to až kolektivní smlouvy podnikové či kolektivní smlouvy vyššího stupně.⁶² Byť kolektivní smlouva je dvoustranným (popř. vícestranným) právním jednáním, které svým způsobem rovněž odráží autonomní představy obou smluvních partnerů, ve svém důsledku smluvní svobodu zaměstnavatele a zaměstnance dále omezuje. Omezení spočívá v tom, že smluvním stranám není dovoleno, aby odlišně od kolektivní smlouvy upravily v menším rozsahu nároky zaměstnance, než jaké kolektivní smlouva přiznává. Stejně tak lze jako příklad uvést vydání vnitřního předpisu zaměstnavatele, který taktéž nesmí být ve vzájemném rozporu s kolektivní smlouvou.⁶³

Na druhou stranu, respektování smluvní svobody jednotlivce, a tedy i autonomie vůle zaměstnance, lze spatřit v právu odborově neorganizovaného zaměstnance svobodně určit, že ho v individuálních záležitostech nebude zastupovat žádná odborová organizace. Dle ustanovení § 286 odst. 6 zákona ZP

⁶¹ Ustanovení § 86 odst. 1 ZP zní: „Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.“ Ustanovení § 209 odst. 2 ZP zní: „Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.“

⁶² Rozdělení kolektivních smluv obsahuje ustanovení § 23 odst. 3 zákoníku práce, v platném znění. Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírají pro více než dva zaměstnavatele odborové organizace, popř. odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Podnikové kolektivní smlouvy uzavírají odborová organizace či více odborových organizací s zaměstnavatelem v rámci jednoho podniku, popř. pro jeho organizační jednotku.

⁶³ Omezení pak platí i pro vzájemný vztah mezi oběma skupiny kolektivních smluv, byť nimi neexistuje vztah přímé souvislosti. Z ustanovení § 27 odst. 1 zákoníku práce tak můžeme dovodit přednost kolektivní smlouvy vyššího stupně před podnikovou kolektivní smlouvou v případech, kdy podniková kolektivní smlouva upravuje nároky zaměstnanců méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně. Takovéto ujednání by pak bylo dle zákoníku práce považováno za neplatné.

platí, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Ustanovení ve světle nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, publikovaného ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb., nutno vykládat tak, že zaměstnanec může svobodně též určit, že ho v dané záležitosti nebo ve všech záležitostech nebude zastupovat žádná odborová organizace.⁶⁴

3.3.2 Důvody omezení smluvní svobody

Hranice smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů vytyčuje také veřejná moc prostřednictvím právní regulace. Důvodem je jednak *veřejný zájem* a *ochrana slabší strany*.

Smluvní svoboda podléhá omezení tam, kde existuje ústavní princip či jiný aprobovaný veřejný zájem.⁶⁵ Veřejný zájem prosazuje zákonodárce pomocí norem kogentních a relativně kogentních, díky nimž je regulován obsah individuálních pracovněprávních vztahů. Je chráněn zaměstnanec. Příkladem prosazování veřejného zájmu lze spatřit v zavedení pravidel minimálního odměňování, úpravy náhrady škody či vůbec v samotné definici závislé práce. S prosazováním veřejného zájmu je úzce spojen zákaz diskriminace. Nebylo by možné uvažovat o spravedlivém výkonu práva, pokud by tento výkon byl v rozporu se zásadou rovného zacházení.

Druhým důvodem omezení smluvní svobody je samotný princip pracovního zákonodárství, tedy ochrana slabší smluvní strany. Zesílený princip solidarity, sociální bezpečnosti a spravedlnosti můžeme pozorovat v průřezu vývoje pracovního práva, nejsilněji pak za trvání Evropské unie, kdy cílem evropského zákonodárství je upevňování minimálních sociálních standardů v členských státech

⁶⁴ Více Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, č.j. Pl. ÚS 83/06-1, Zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Porovnej také Bukovjan, P., Šubrt, B. *K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů (I.)* Práce a mzda 2015/3. [online]. 2015 [cit. 16. 9. 2018]. Dostupné z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d49506v61009-vykladova-stanoviska-akv-xv/>

⁶⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. 11. 2007, sp. zn. II. ÚS 3/06. Srov. také nález Ústavního soudu ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03.

a oslabování liberálních tendencí národního zákonodárství.⁶⁶ Ochrana slabší strany je charakteristická pro celou pracovněprávní normotvorbu. Zaměstnanec má být chráněn kogentními a relativně kogentními normami nejen před zneužitím postavení zaměstnavatele, nýbrž i před sebou samým, před vlastním projevem vůle, díky němuž a v důsledku ekonomické nerovnováhy, by se sám mohl ocitnout v nerovnovážném postavení. F. Melzer uvedl: „*že princip autonomie vůle může být potlačený také v tom případě, když je v kolizi s jiným právním principem, především principem ochrany dobré víry, a tento v porovnání nad ním převáží.*“⁶⁷ Tento velmi zajímavý výrok bude možné aplikovat i na konflikt principu autonomie vůle a ochrany slabší strany, a to nejen v pracovněprávních vztazích, nýbrž v celém soukromém právu. Výsledkem by pak nemělo být absolutní vyloučení jedné ze zásad, ale jejich proporcionální použití.

3.3.3 Projev smluvní svobody

Účastníkům závazkového vztahu je ponecháno na jejich vůli, zda se rozhodnou vstoupit do smluvního vztahu, kdo bude jejich kontrahentem a jak si naformulují obsah závazku, popř. jaký smluvní typ k tomu využijí. Vše v předešlé větě popsané je projevem vůle smluvních stran, projev smluvní svobody. Projev smluvní svobody je tak výrazem její samotné realizace v praxi a má vícero podob. Každá její variace je pak limitována, když lze omezení rozdělit do následujících skupin:

- i. svoboda uskutečnit určité právní jednání,
- ii. svoboda výběru smluvního partnera,
- iii. svobodu výběru obsahu právního jednání a
- iv. svobodu výběru smluvního typu.

Příkladem výrazného omezení smluvní svobody u první skupiny může být kogentní úprava skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. O něco slabší

⁶⁶ Barancová, H. *Základné europské a medzinárodné výzvy v rozvoji pracovného práva*. In: Barancová, H. a kol. (ed.): *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2009. s. 24.

⁶⁷ Melzer, F. *Právní jednání a jeho výklad*. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2009, s. 18.

omezení smluvní svobody pocítíme u druhé skupiny, tedy výběru smluvního partnera. Zde ovšem nesmíme zapomínat na rovné zacházení a zákaz diskriminace, které zaměstnavatele budou taktéž limitovat při výběru svého budoucího zaměstnance. Třetí skupina je limitována převažujícími kogentními, resp. relativně kogentními normami pracovněprávních předpisů, které se odráží v tzv. zákonném minimaxu. Zaměstnavatel tak nesmí, byť by se na tom se zaměstnancem dohodl, zaměstnanci přiznat méně práv, než mu zaručuje zákoník práce, stejně tak v některých případech nesmí vyžadovat více, než předpokládá zákon. Ve čtvrté skupině pak narážíme na uzavřený výčet smluvních typů zákoníkem práce předpokládaných. Zde se nabízí otázka, jak uchopit situace, které zákoník práce neupravuje žádným smluvním typem, a přesto by si obě smluvní strany přály svůj vztah upravit. Je přípustné na základě principu subsidiarity využít plně úpravu občanského práva? Nezpůsobí tím smluvní strany neplatnost takového právního jednání? Je na tomto místě žádoucí ochranná funkce pracovního práva? Na veškeré takto položené otázky se pomocí rozboru vybraných institutů občanského a pracovního práva pokusí autorka v následujících kapitolách taktéž odpovědět.

3.3.4 Závislá práce

Právní regulace, ať zákonná či smluvní, je přirozeným důsledkem povahy pracovněprávního vztahu, tedy vztahu závislé práce. Na tomto místě pak vnímá autorka za potřebné zaměřit pozornost i na definici a význam pojmu závislé práce. Závislá práce je předmětem individuálních pracovněprávních vztahů a skrze její regulaci dochází k úpravě takových skutečností, jako jsou například řízení výkonu práce zaměstnance zaměstnavatelem, vytvoření nezbytných podmínek pro výkon práce, vymezení a úprava pracovní doby vč. její délky a rozvržení, vymezení doby odpočinku, stanovení pravidel odměňování za práci vykonanou ve stanovených časových úsecích nebo právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rozsáhlou úpravou ochrany před nepříznivými dopady sociálních událostí jako je nemoc, úraz či stáří nevylučuje.

Legální definice závislé práce

Koncepční novela zákoníku práce nejenže přinesla novou úpravu definice závislé práce, ale zároveň jednoznačně oddělila její znaky od jejích důsledků. Definiční znaky závislé práce jsou obsaženy v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je závislá práce „*vykonávána ve vztahu nadřízenosti*

zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ Pro vyhodnocení, zda se jedná či nejedná o závislou práci, svou roli hrají i důsledky závislé práce (podmínky), které vyjmenovává odst. 2 citovaného ustanovení tak, že „závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“⁶⁸

Budou-li všechny výše uvedené podmínky ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce kumulativně splněny, uplatní se další pravidlo zákoníku práce zakotvené v ustanovení § 3 ZP, dle něhož musí být závislá práce vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.

Již první znění nového zákoníku práce obsahovalo dosti obdobou definici závislé práce, když ustanovení § 2 odst. 4 za závislou práci považovalo práci „*která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výlučně osobním výkonem práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.*“

Důvodová zpráva k zákoníku práce pak změnu definice odůvodnila následovně: „*V právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu.*“

Ukotvení definice závislé práce do zákoníku práce bylo snahou o právní regulaci problému zastřených pracovních poměrů, stejně jako práci vykonávanou

⁶⁸ Za závislou práci se považují také případy, kdy zaměstnavatelem je na základě povolení podle ustanovení § 58 až 66 zákona o zaměstnanosti agentura práce, a tato agentura dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. K pojmu „závislé práce“ více také Bezouška, P. *Závislá práce*. Právní rozhledy, 2008, č. 16, s. 579-583. Srov. dále Matejka, J., Štefko, M. *Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu, stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti*. Právník, 2012, č. 8., s. 872-891.

bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku“ nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy, jelikož ze strany zaměstnavatelů velmi často docházelo k obcházení pracovního zákonodárství, a to formou kumulativního nenaplnění veškerých znaků závislé práce. Právní úprava definice závislé práce tak jde ruku v ruce s novelou zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 367/2011 Sb. (s účinností od 1. 1. 2012). Novela změnila vymezení nelegální práce v ustanovení § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti, a to tak že nelegální prací bude výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.⁶⁹ Zákon o zaměstnanosti na tomto místě odkazuje v poznámce pod čarou právě na ustanovení § 2 a § 3 zákoníku práce, čímž propojuje vymezení závislé a nelegální práce. Za nelegální práci se od 1. 1. 2012 taktéž tzv. „švarcsystém“.⁷⁰

V oblasti posuzování nelegální práce, popř. znaků závislé práce, dospěl k velmi zajímavým závěrům Nejvyšší správní soud České republiky (dále také „NSS“), který ve svém rozhodnutí ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46/2013-35, zabýval samotnou podstatou definice závislé práce, jakožto jednoho ze stěžejních pojmů pracovního práva, přičemž zde současně učinil podrobný rozbor jednotlivých znaků, jež pro závislou práci plynou z pracovněprávních předpisů. NSS opět otevřel diskusi nad tímto tématem, neboť řada odborníků k definici a znakům závislé práce přistupuje zcela odlišně. J. Pavlátová např. v rámci úvah o vymezení znaků závislé práce hovoří o dvou charakteristických rysech jako rozhodujících kritériích pro určení, zda se v konkrétním případě bude jednat o závislou práci či nikoliv. Těmito kritérii je organizační podřízenost zaměstnance vůči zaměstnavateli (tzv. subordinační vztah) a ekonomická závislost zaměstnance na zaměstnavateli.⁷¹ Naproti tomu autoři komentáře k zákoníku práce z roku 2006 novou definici závislé práce nekriticky akceptují a nabádají k rozlišování znaků

⁶⁹ Zákon o zaměstnanosti dále za nelegální práci považuje výkon práce fyzickou osobou – cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo v rozporu s modrou kartou, výkon práce fyzickou osobou – cizincem bez platného povolení k pobytu na území České republiky.

⁷⁰ Více k nelegální práci a „švarcsystému“ Smejkal, L. *Výkon závislé práce v souvislosti s dočasným přidělováním zaměstnanců*. Právní rozhledy, 2008, č. 1, s. 16-19. Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 - II. část*. Právní fórum, 2012, č. 4, s. 144-148.

⁷¹ Více Pavlátová, J. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. Blok I. Právnícká fakulta Masarykova univerzity, 2014. [online] [citováno 5. 5. 2019] Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2014/files/menu1.html>

závislé práce na straně jedné a podmínek (povinností), za nichž má být konána, na straně druhé, kam patří i povinnost poskytovat odměnu.⁷²

Skutkový děj

Projednávaná věc byla založena na skutkovém základu, kdy dne 3. 4. 2012 vykonal příslušný oblastní inspektorát (dále v textu „OIP“) kontrolu v prodejně textilu. Předmětem kontroly OIP bylo dodržování zákazu výkonu nelegální práce. Při samotné kontrole byla v prodejně přítomna neteř majitelky, a podle zjištění kontrolního pracovníka OIP obsluhovala zákazníky, kasírovala peníze a vydávala zboží. Ihned po zahájení kontroly přivolala neteř majitelku, která do protokolu uvedla, že nikoho nezaměstnává a že neteř u ní nepracuje – pouze jí vypomáhá, když ona coby majitelka prodejny právě není na pracovišti. Neteř v rámci kontroly nepodala OIP sama žádné vysvětlení ke své činnosti prodavačky, neboť dle záznamu v kontrolním protokolu se po příchodu své tety z prodejny „vytratila“.

Den poté kontrolní pracovník OIP za pomoci tlumočnicka poučil majitelku prodejny, že se v daném případě jedná o výkon nelegální práce, a písemně jí uložil odstranit zjištěné nedostatky do 6. 4. 2012. Majitelka prodejny tak ještě téhož dne sepsala s neteří dohodu o provedení práce a k OIP vypravila dne 5. 4. 2012 průvodní dopis, kterým mimo zaslání podepsané dohody o provedení práce dále vysvětlila, že vůbec nevěděla, že porušuje zákon. Majitelka prodejny popsala vztah mezi ní a neteří, kdy neteř s ní bydlí v bytě, a prodejnu jí hlídá vždy, když se sama jako majitelka nachází mimo a jedná se tak pouze o výpomoc rodinného příslušníka. Dále uvedla, že s ohledem na tu okolnost, že byla OIP poučena, že i takováto krátkodobá výpomoc musí být ošetřena pracovní smlouvou nebo dohodou o provedení práce, uzavřela proto s neteří dohodu o provedení práce do konce dubna 2012, přičemž v budoucnu, když bude potřeba, zaměstná neteř na pracovní smlouvu.

OIP zahájil s neteří správní řízení o přestupku spočívajícím ve výkonu nelegální práce pro majitelku prodejny. Neteř se hájila tím, že žádnou závislou práci mimo základní pracovněprávní vztah nevykonávala, jelikož nebyla ke své tetě ve vztahu podřízeném, neměla stanovenou pracovní dobu a nepobírala za svou

⁷² Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013.

výpomoc žádnou odměnu. Před OIP však s těmito argumenty neuspěla a OIP uložil rozhodnutím ze dne 18. 5. 2012 za výkon nelegální práce pokutu ve výši 15 000 Kč a povinnost uhradit náklady správního řízení ve výši 1 000 Kč.

Neteř proti rozhodnutí prvostupňového správního orgánu podala odvolání, které však správním orgánem druhého stupně (Státní úřadu inspekce práce dále v textu také jako „SÚIP“) bylo zamítnuto. Neteř se dále bránila a v zákonné lhůtě podala proti rozhodnutí SÚIP k příslušnému prvostupňovému správnímu soudu žalobu. Ta však byla soudem zamítnuta. Proti zamítavému rozhodnutí soudu se neteř bránila kasační stížností, jelikož prvostupňové rozhodnutí považovala za níže připojené argumentace za nesprávné, a zčásti dokonce za nepřezkoumatelné.

Řízení před Nejvyšším správním soudem – argumentace stěžovatelky

Neteř svou stížnost odůvodnila především tím, že své tetě poskytovala výpomoc pouze výjimečně, kdy takováto krátkodobá výpomoc, kterou poskytuje například majitel jedné provozovny majiteli provozovny sousední, není v běžném životě nijak výjimečnou událostí. O výkon nelegální práce se tak nemohlo jednat, jelikož neteř nebyla ke své tetě ve vztahu podřízenosti a nedostávala žádnou odměnu.

Neteř dále namítala nezákonný postup v rámci průběhu celého správního řízení. Za závažné pochybení spatřovala nepřibrání tlumočnicka při sepisu záznamu o poskytnutí informací (majitelka prodejny je cizinkou neovládající český jazyk na takové úrovni, aby mohla dostatečně reagovat na veškeré podněty OIP), dále že samotný kontrolní protokol byl vyhotoven ještě před zahájením správního řízení a nemůže sloužit sám o sobě jako důkaz.

Co se týká dalšího stěžejního důkazu, tedy následně uzavřené dohody o provedení práce mezi ní a majitelkou prodejny, ta byla pouhým odrazem k reakci na opatření k nápravě uložené OIP s poučením, že jinak se majitelka prodejny dopouští správního deliktu, a nemůže být způsobilým důkazem o porušení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Krajský soud však pojal uzavření dohody o provedení práce nejen jako uznání výkonu nelegální práce, ale navíc jako důkaz o tom, že i činnost, vykonávaná před uzavřením této dohody, byla prováděna za úplatu.

Argumentace SÚIP

SÚIP založil svou argumentaci především na té skutečnosti, že neteř nezpochybňovala povahu své činnosti, pouze její právní kvalifikaci jako nelegální práci. Vedle toho spatřuje SÚIP za nelogické tvrzení neteře o tom, že prodejnu pouze hlídala, neboť pokud nebyla připravena prodat zákazníkovi vystavené zboží, pak samotné hlídání prodejny o polední pauze by nemělo smysl, jelikož prodejna by mohla být rovnou na tuto dobu zavřena. Současně neteř nikdy dříve na možnost záměny pojmů při podávání vysvětlení kvůli své národnosti nepoukazovala, navíc „prodávat“ a „hlídat prodejnu“ ani nejsou právní pojmy.

SÚIP také odmítl tezi, že by dohoda o provedení práce byla uzavřena v důsledku poučení OIP provádějícího kontrolu, součástí něhož mělo být uložení povinnosti majitelce prodejny k jejímu uzavření. Podle SÚIP představuje uložení opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole zákonem předvídaný postup, aniž by za nepodání písemné zprávy o přijatých opatřeních kontrolované osobě hrozila nějaká sankce. Na závěr SÚIP uvedl, že argumentace prvostupňového soudu ohledně existence odměny má východisko v (nové) definici pojmu „závislá práce“ obsažené v zákoníku práce z roku 2006, podle níž již odměna není definičním znakem závislé práce, nýbrž pouze důsledkem jejího výkonu a odměňování tak nemusí být předmětem dokazování, neboť se jedná o povinnost, která pro zaměstnavatele vyplývá z existujícího pracovněprávního vztahu.

Odůvodnění NSS

NSS v úvodu uvedl, že pro posouzení případu bude rozhodující vysvětlení obsahu sousloví „výkon závislé práce“. Sporu přitom mezi účastníky není o to, že předmětem dokazování ve správním řízení mělo být naplnění znaků závislé práce obsažených v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, tj. osobní výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem a vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Sporný mezi účastníky je názor, zda se tyto znaky podařilo řádně prokázat, či nikoliv. To navíc ve spojení s argumentací SÚIP, který vzhledem k odlišnosti současné podoby definice závislé práce od definice, která byla v zákoníku práce obsažena dříve (do 31. 12. 2011), již ke znakům závislé práce neřadí odměnu, a tudíž tímto směrem nebylo vůbec potřeba vést dokazování.

NSS dovedl zcela vyhovující „novou“ definici závislé práce při odlišování závislé práce od jiných aktivit (obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním, mezilidská výpomoc, ať již v podobě služby blízkému člověku či nezištné laskavosti). Dle NSS stačí *„pouze spojit jednotlivé znaky uvedené v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce společným prvkem osobní či hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli – jenž ostatně vyplývá již ze samotného pojmu „závislá práce“ – a naplnit je v duchu této optiky konkrétním obsahem.“*

Jako jeden ze samostatných znaků považuje NSS již první část definice závislé práce, která hovoří o tom, že práce „je vykonávána“ (znak *soustavnosti*). Při práci vykonávané příležitostně se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.

Znakem, kterému je nutno věnovat zvláštní pozornost, je vztah *podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli*. Hovořit bychom mohli i o tzv. subordinačním vztahu, který se může projevovat v různých aspektech, v osobní, sociální či hospodářské závislosti. *Osobní závislost* lze spatřovat ve vystupování zaměstnavatele vůči zaměstnanci, a to jako osoby organizující pracovní proces s právem udělování pokynů, kontroly odvedené práce a sankcionování porušení povinností. Zaměstnanec se při výkonu práce dobrovolně a svobodně podřizuje zaměstnavateli, sám pocítuje své postavení jako podřízené, kdy je nucen respektovat pokyny zaměstnavatele. Přitom dobrovolnost je hlavním znakem osobní závislosti. *Hospodářskou závislost* lze spatřovat v navázání zaměstnance na zaměstnavatele z hlediska odměny za vykonanou práci. Právě pravidelný měsíční příjem uspokojuje jednu ze základních životních potřeb zaměstnance a jeho rodiny, přitom výška příjmů není zcela rozhodující. *Sociální závislost* je pak úzce spojena s hospodářskou závislostí a představuje začlenění zaměstnance do pracovního kolektivu a strukturu v rámci podniku. Vedle toho je možné tento znak charakterizovat také jako poskytování sociální ochrany a výhod. Subordinační vztah je pak znakem, který ve většině evropských zemí je považován za znak nejdůležitější.⁷³

Odbočíme-li krátce od popisovaného případu a závěrů NSS, je na tomto místě zajímavé poukázat na některé přístupy soudů evropských zemí, které z

⁷³ International Labour Office, Governance and Tripartism Department: Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO, 2013, s. 36.

absence tohoto znaku závislé práce automaticky nedovozují, že by se nemělo jednat o závislou práci. Takovýto názor vyslovily například německé soudy, které za předpokladu, že zde existuje jiné kritérium, které svědčí o existenci pracovního poměru, lze při komplexním posouzení dovodit možnost výkonu závislé práce.⁷⁴ Stejně tak přístup francouzských soudů připouští absenci odměny jako znaku závislé práce, neboť každá práce skrývá rozdílný stupeň odborných znalostí a dovedností zaměstnance a právě u těchto zaměstnanců je pravděpodobné, že vliv zaměstnavatele bude snížen na minimum a zaměstnanci si tak budou sami vyhledávat úkoly a kontrolovat výsledky své práce.⁷⁵ Ve Francii obdobně jako i v jiných evropských státech existuje různé dělení fyzických osob vykonávající závislou práci. Hovoříme o tzv. osobách podobných zaměstnancům. Tyto osoby pak nesplňují definici klasického zaměstnance ani definici podnikatele. Rozhodnutí soudů evropských států je tak nutné brát v těchto aspektech na zřetel a jejich závěry bezbřezě nepřenášet, resp. se nepokoušet aplikovat na našem území.⁷⁶

Vrátíme-li se zpět k výčtu znaků závislé práce, je tímto dalším znakem *osobní výkon práce*. Zaměstnanec musí práci vykonávat osobně. Pokud by používal k plnění úkolů další osoby, prvek osobní závislosti na zaměstnavateli by se vytratil a hovořit bychom mohli spíše o obchodním vztahu, kdy jedna strana poptává u druhé službu či dílo a nezáleží jí na tom, kdo bude plnit. Porušením osobního výkonu práce je situace, kdy se zaměstnanec nechá v době své nepřítomnosti a z vlastní iniciativy zastoupit jiným zaměstnancem se stejnou pracovní náplní.⁷⁷ Zde je nutné dále dodat, že znak osobního výkonu závislé práce se v praxi snaží podnikatelé obcházet prostřednictvím jednočlenných společností s ručením omezeným, kdy je jediný společník současně statutárním orgánem společnosti.⁷⁸ Je nesporné, že kontrolující orgány by měly svou pozornost zaměřit právě na

⁷⁴ Porovnej rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 15. 3. 1978, sp. zn. 5 AZR 426/79, rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 13. 1. 1983, sp. zn. k5 AZR nebo rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 23. 4. 1980, sp. zn. 5 AZR 426/79. In: Herrfeld, P. *Die Abhängigkeit des Franchisenehmers: Rechtliche und ökonomische Aspekte*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, 1998, s. 642.

⁷⁵ Supiot, A. *Les nouveaux visages de la subordination*. In: *Droit social*, N°2/2001, s. 131-145.

⁷⁶ Vice Henssler, M., Braun, A. *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Auflage, Verlag: Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011.

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 282/2005.

⁷⁸ K tomu více Štefko, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 147.

kontrolu takovýchto obchodních smluv a případně odhalit účelové obcházení zákoníku práce.

Zaměstnanec vykonává práci *podle pokynů zaměstnavatele*. Dispoziční pravomoc se promítá do oprávnění zaměstnavatele zaměstnanci zadávat jednotlivé úkoly a kontrolovat jejich plnění. Bylo-li by tomu naopak, jednalo by se spíše o vztah zadavatele zakázky a samostatného podnikatele, který ji pro něj plní. Skutečností osvědčující řídící pravomoc zaměstnavatele může být též určování a vykazování pracovní doby. Tento znak však nepatří k tak důležitému identifikátoru, aby se pouze prostřednictvím něho dalo spolehlivě stanovit, kdy se jedná o výkon závislé práce a kdy již nikoli.⁷⁹ Příkladem lze poukázat na vztah mezi účastníky smlouvy o dílo, kdy je též zhotovitel vázán pokyny objednatele, a přesto nelze na výkon závislé práce usuzovat.

Zaměstnanec musí taktéž *jednat jménem zaměstnavatele*, v rozsahu kompetencí, které mu byly pracovní smlouvou svěřeny nebo které vyplývají ze zařazení zaměstnance do organizační struktury zaměstnavatele. Závislá práce je vykonávána pro jiného, na jeho účet a odpovědnost. I v tomto znaku se tak koncentruje hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, neboť zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci pro práci svůj kapitál, hmotné i nehmotné prostředky. Zaměstnavatel vytváří pro výkon práce předpoklady a nese riziko neúspěchu, na druhou stranu těží z výsledků činnosti zaměstnance.

Shrňme-li závěry NSS, tak ten uzavřel, že „*společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce [§ 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti] obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu. Odměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak*

⁷⁹ Stránský, J. *Základní identifikační znaky závislé práce*. In: Žatecká, E, Kováčová, L., Nechvátalová, L, Vomáčka, V.: Cofola 2012. Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity 17. – 19. 5. 2012 v Brně. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 1687-1702.

pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“

Závěrem lze dodat, že definici závislé práce, resp. test závislosti (zkoumání znaků závislé práce), nelze separovat, ale vždy bude nutné zaměřit pozornost i na jiné ukazatele, které pomůžou rozlišovat, zda zde o výkon závislé práce půjde či nikoli.⁸⁰ Ve shora popisované věci bude posuzování taktéž spočívat ve zkoumání podmínek, za kterých musí být práce dále vykonávána.

Zhodnotíme-li novou úpravu definice závislé práce, pak nelze než se závěrem NSS souhlasit. Pokud bychom ponechali definici v původním znění, pak by pravděpodobně velmi často docházelo k situacím, kdy by zaměstnavatelé záměrně obcházeli zákoník práce právě nenaplněním jednoho ze znaků závislé práce a tím se vyhnuli možnému postihu ze strany kontrolujících orgánů. Autorka je přesvědčena, že zúžením definice bude takovýto postup obtížnější, na druhou stranu pro kontrolující orgán bude snazší rozlišit situace, kdy se o závislou práci jednat bude a kdy takovéto hodnocení nebude dáno. Autorčino hodnocení je dále podpořeno legislativním vývojem na Slovensku, kde byla definice závislé práce pojata obdobně a vývojem právní úpravy došlo taktéž k jejímu zúžení, byť u našich sousedů nad rámec našich znaků nalezneme ještě znak výkonu práce v pracovním čase. Výkon závislé práce je základním předpokladem, kdy bude vůle účastníků omezena ochrannými ustanoveními zákoníku práce a slabší straně skrze ni bude zaručena zvýšená ochrana.

3.3.5 Základní zásady pracovního práva

Stejně jako každé právní odvětví, disponuje i pracovní právo svými zásadami, které slouží a napomáhají k vymezení jeho postavení v rámci systému práva a právního řádu. Zásady pracovního práva vymezují jeho vztah a vazby k dalším právním odvětvím.⁸¹ V této kapitole se autorka cíleně zaměří na pojednání o zásadách pracovního práva, a to nejen o samotných odvětvových zásadách pracovního práva, nýbrž i o obecných zásadách (principech) právních s působností

⁸⁰ Inspiraci lze nalézt v Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198, o pracovním poměru, kde MOP stanovuje širší rozsah identifikátorů závislé práce.

⁸¹ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 18.

průřezem celého právního řádu, jakož i zásadách typických pro oblast soukromého práva.⁸²

Právní zásady jsou označovány za základní myšlenky, či také jakési základní ideje právního řádu, vyjadřující hodnoty, cíle a směr práva. Rozlišujeme mezi zásadami psanými, které jsou přímo uvedené v právním předpise, a zásadami nepsanými, které vznikly samovolně a svým dlouhodobým užíváním nabyly určité formy závaznosti. Na základě tohoto třídění můžeme zásady dále obdobně jako právo členit na zásady přirozené (přirozenoprávní), které se vyskytují nejčastěji v nepsané formě, a na zásady pozitivní (pozitivněprávní), které jsou zakotvovány prostřednictvím legislativního procesu v rámci jednotlivých právních předpisů ve formě písemné.

S ohledem na skutečnost, že se jedná o jakési základní pilíře, na nichž je právo vystaveno, bývají právní zásady řazeny mezi prameny práva. Tuto premisu podporuje i nálezný Ústavního soudu, který v rámci své judikatury činnosti potvrdil, že právní principy a zvyklosti jsou pramenem práva.⁸³ V současné době lze až na několik výjimek předpokládat existenci psané formy většiny zásad. Základní zásady jsou obsaženy buď v ústavních předpisech jednotlivých států, nebo v řadě různorodých mezinárodních úmluv, kterými jsou jednotlivé členské státy vázány.

Uplatnění a význam právních principů a zásad je poměrně široký. Významnou roli sehrávají zásady v zákonodárném procesu, zejména při vytváření nových zákonů a jiných právních předpisů, kde působí vůči zákonodárcům jako určité mantinely, které nesmějí být při tvorbě nových právních předpisů překročeny.

Právní principy a zásady mohou významným způsobem napomáhat při vyplňování mezer v právu a v zákoně, přičemž jejich další funkci lze spatřovat i při obsahovém výkladu abstraktních pojmů užitých v konkrétních právních předpisech. Takovéto situace pak nepředstavují neúplnost zákona v pravém slova smyslu, nýbrž jde o určitou formu chtěné mezery v zákoně, kterou zákon předvídá

⁸² Ačkoliv se v legislativní praxi často nedodrhuje a dochází k zaměňování pojmů zásada a princip, nemělo by se zapomínat, že zásada je odvětvová, kdežto princip je naproti tomu vlastní celému právu.

⁸³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 3. 2020].

a kterou je možné vyřešit prostřednictvím širšího soudního výkladu za užití právních principů. Z hlediska dalších funkcí lze říci, že právní principy a zásady významně napomáhají s výkladem a následnou aplikací imperfektních norem.

V případě funkce aplikační, je zásad užíváno nejčastěji k vyplňování tzv. mezer v právu. Obvyklé je i užití analogie, jako prostředku nápravy. Právní zásady svou povahou tvoří jakýsi právní základ, který musí být dodržován i v případě kolize se zněním právní normy. V obdobném smyslu se vyjádřil i Ústavní soud ČR, který ve svém nálezu ze dne 4. 2. 1997, uvedl, že „*soud není absolutně vázán doslovným zněním zákonného ustanovení, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit v případě, kdy to vyžaduje ze závažných důvodů účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů, jež mají svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významném celku.*“⁸⁴

3.3.5.1 Klasifikace právních zásad

Právní zásady lze klasifikovat jako zásady i. obecné právní, ii. zásady soukromého a veřejného práva a iii. zásady jednotlivých právních odvětví,⁸⁵ byť na řadě bude docházet k prolínání a nebude možné učinit jednoznačný závěr o tom, že konkrétní zásada je typická pouze pro jednu skupinu a do druhé ji nelze podřadit.

3.3.5.1.1 Obecné zásady právní

Jedná se o zásady společné pro celý právní řád představující „základní pilíře“, na nichž právní řád stojí. Jejich význam je společný jak pro právo soukromé, tak i pro právo veřejné. Velmi často je lze v odvozených podobách nalézt i na úrovních zásad soukromého práva, tak i v užším výčtu zásad odvětvových. Existují ve formě nepsaných stejně tak i psaných norem, odrážejících ustálené společenské hodnoty působící jako projev přirozenoprávní teorie práva. V případě psané formy se tyto zásady vyskytují v právních předpisech napříč celým právním řádem, nejčastěji však v předpisech nejvyšší právní síly. Velká část těchto zásad vyplývá

⁸⁴ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 2. 1997, sp. zn.Pl. ÚS 21/96. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 3. 2020].

⁸⁵ Hurdík, J., Lavický, P. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno, Masarykova univerzita, 2010, s. 76.

pro Českou republiku z jejich mezinárodněprávních závazků, a také z jejího členství v Evropské Unii.

Na vnitrostátní úrovni je tento druh zásad nejčastěji zakotven na ústavní úrovni. Na našem území konkrétně v rámci samotné Ústavy České republiky či Listiny základních práv a svobod. Z tohoto důvodu patří zásady mezi práva s atributy nezadatelnosti, nezcizitelnosti, nepromlčitelnosti a nezrušitelnosti. Typickým příkladem takovýchto zásad je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, zásada spravedlnosti, zásada právní jistoty, zásada neznalost zákona neomlouvá (*Ignorantia iuris non excusat*) či zásada nikdo nesmí být soudcem ve vlastní věci (*Nemo iudex in causa sua*).

V rámci této kategorie existuje současně řada zásad, které lze do jisté míry označit jako obecné zásady právně – technické. Již samotné označení napoví, že zásady budou mít spíše technický ráz, jejichž hlavním smyslem je mimo jiné zajistit a upřesnit fungování práva. Typicky můžeme mezi tyto zásady řadit teorii práva označované tzv. „kolizní pravidla“, když se jedná o zásady *lex posterior derogat priori* (pozdější, resp. později účinný právní předpis má přednost před dřívějším, „starším“, právním předpisem), *lex specialis derogat generali* (zvláštní úprava má přednost před úpravou obecnější) a *lex superior derogat inferiori* (právní norma obsažená v předpisu vyšší právní síly má přednost před normou obsaženou v předpisu nižší právní síly). Ač by měl být právní řád už od počátku konstruován tak, aby byl vnitřně bezrozporný, stává se, že na jeden a tentýž právní vztah může být aplikováno několik navzájem si protirečících právních norem. Řešení těchto situací spočívá pak právě v aplikaci shora uvedených zásad, jejichž hlavním cílem je obecně stanovit prioritu a pořadí té dané právní normy.

3.3.5.1.1.1 Zásada rovnosti

Tato zásada je považována za jakýsi vrchol demokratického právního státu. Jedná se přitom o zásadu, kterou lze označit jako víceúrovňovou, neboť ji lze v různých formách nalézt na všech třech úrovních v rámci výše uvedeného dělení. Jako obecnou zásadu právní ji nalézáme coby postulát rovnosti v rámci preambule Ústavy České republiky či v rámci Listiny základních práv a svobod, a to především v ustanovení čl. 1 Listiny, který ve svém znění stanoví: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.*“ Dále v čl. 3 odst. 1. Listiny, který se již konkrétněji

zaměřuje na výčet diskriminačních důvodů. Ve smyslu zásady soukromého práva ji nalezneme v ustanovení § 2 odst. 2 OZ.

V případě rovnosti se jedná o zásadu zasahující typicky do oblasti jak soukromého, tak i veřejného práva, zahrnující přitom mnohá právní odvětví. Významný projev v soukromoprávní oblasti je možné nalézt v právu občanském, právo pracovní nevyjímaje. Obecně lze na zásadu rovnosti nahlížet v mnoha rovinách jako na rovnost ve vztahu občana a státu. Příkladem lze uvést přístup občana k právu a spravedlnosti, kdy typickým projevem je právo na spravedlivý proces nebo právo na zákonného soudce či právo na tlumočníka. Z teoretického hlediska se tato zásada skládá ze dvou rovin, a to z roviny rovnosti před zákonem a z roviny rovnosti v právech. Rovnost před zákonem nese význam zamezení arbitrárnosti ve vztahu k právním subjektům, a tedy poskytnutí stejné ochrany právům všech subjektů. Rovnost v právech zaručuje, že právní normy nesmějí být nositelem diskriminačních ustanovení. Oba aspekty určují jakési hranice, v rámci kterých právní norma funguje, je interpretována a aplikována.

3.3.5.1.2 Neznalost zákona neomlouvá

Zásada Ignorantia iuris non excusat představuje jednu z nejvýznamnějších obecných právních zásad, platnou ve většině demokratických států. Její hlavní význam spočívá v tom, že osoba dopouštějící se porušení práva, ať už norem práva soukromého či veřejného, se nemůže dovolávat neznalosti zákona. Nejčastěji se s touto zásadou setkáme právě v rámci oblasti práva veřejného, především ve vztahu s právem trestním, ale i s právem správním v rámci práva přestupkového. Vychází z obecné povinnosti jednotlivce sám se seznámit s dostupnou právní úpravou a nadále se chovat ve shodě s ní. Porušením této povinnosti takto jednající osoba nese riziko sankce, neboť jak staví znění této zásady – neznalost zákona neomlouvá.

3.3.5.1.3 Zásada právní jistoty

Zásada právní jistoty náleží do řady obecných právních zásad a stejně jako mnohé další se projevuje v různých úrovních. Jedním z hlavních cílů této zásady je zajištění ochrany práv třetích osob. Tradičně lze projev této zásady nalézt v závazkových vztazích, kdy smlouva coby právní jednání dvou a více osob, zavazuje právě a pouze tyto osoby, přičemž třetí osoby nemohou být tímto jednáním nepříznivě ovlivněny či zavazovány. Právní jistota je jedním z nejvýznamnějších

znaků právního státu. Podmínkou její existence je především zachování legality. Jejími projevy ve smyslu dalších zásad jsou například zákaz retroaktivity nebo zásada legitimního očekávání.

3.3.5.1.1.4 Zákaz zneužití práva

Zákaz zneužití práva je obecným právním principem chránící jednotlivce před zneužitím práva v rozporu s jeho účelem, případně spočívající také v zákazu zneužívání práva prostřednictvím jeho užití k šikanóznímu výkonu práv vůči jiným osobám. Ač se tento princip vyskytuje v převážné většině v oblasti soukromého práva, lze ho najít i v oblasti práva veřejného. Příkladem je právo daňové, kde může tento princip sloužit jako nástroj k zamezení příliš agresivního daňového plánování. Tento princip navazuje na celou řadu dalších zásad, mezi které mimo jiné náleží zásada *neminem laedere* (nikomu neškodit), který úzce souvisí i s otázkou dobrých mravů. Ve vztahu k jednání v souladu s dobrými mravy může představovat tzv. negativní hranici výkonu práva a povinností, mimo jiné právě i v pracovně právních vztazích.⁸⁶

3.3.5.1.2 Zásady soukromého práva

Uplatnění zásad soukromého práva jako součásti pracovního práva vychází ze skutečnosti, že pracovní právo coby právní odvětví náleží v převážném rozsahu právě pod tuto oblast. Přes rozsáhlou rekonstrukci soukromého práva, která proběhla v letech 2000–2014, a jejímž výsledkem je kodex soukromého práva zahrnující právo občanské, rodinné a značnou část práva obchodního, zůstává nadále zachována samostatnost úpravy pracovního práva. Je tomu tak především z důvodu specifčnosti pracovně právní úpravy, jejíž začlenění do nového občanského zákoníku by bylo velmi komplikované.

Výčet zásad náležících do této kategorie je poměrně obsáhlý. Patří sem bezesporu zásada autonomie vůle, zásada rovnosti (v ohledu smluvní rovnosti), ochrana dobré víry, zásada *pacta sunt servanda* (smlouvy se mají dodržovat), zásada ochrany slabší strany, zásada dispozitivnosti právní úpravy, zásada prevence a jiné další. Je zřejmé, že není možné věnovat se každé jednotlivě, nýbrž s ohledem na stanovené téma disertační práce se autorka zaměří a stručně nastíní několik vybraných zásad, které jsou svým významem pracovnímu právu nejbližší.

⁸⁶ Barancová, H. *Teoretické problémy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 38.

3.3.5.1.2.1 Zásada dispozitivnosti právní úpravy soukromého práva (co není zákonem zakázáno, je dovoleno)

Hlavní smysl této zásady spočívá v možnosti odchýlení se od zákonné úpravy tam, kde to zákon výslovně nevylučuje. Typickým projevem této zásady je oblast závazkových vztahů. Zde se mohou smluvní strany v rámci uzavírání závazku odchýlit od úpravy konkrétního smluvního typu, a dle svého uvážení si sjednat něco jiného, než stanoví konkrétní právní úprava. Úprava stanovená zákonem se ve smyslu této zásady užije až v případě, kdy si účastníci v rámci vlastního právního jednání sami nestaví obsah závazku. Účastníkům je při uzavírání smluvních vztahů ponechán značný prostor pro svobodná rozhodnutí. Omezení svobody je možné pouze v případech zákonem přímo stanovených, a to formou kogentních ustanovení, od nichž je následně zakázáno se odchýlit. Pokud by přeci jen k odchýlení od zákona došlo, bylo by takovéto právní jednání postiženo sankcí neplatnosti. Typickým příkladem je jednání, prostřednictvím kterého by se účastníci smluvního vztahu dopouštěli porušení veřejného pořádku, hrubého porušování dobrých mravů či ustanovení cílených na ochranu osobnosti. Odchýlení rovněž není dovoleno od dalších soukromoprávních zásad, a to od zásady ochrany slabší strany (s výjimkou odchýlení se ve prospěch této smluvní strany, tzv. jednostranná kogentnost). Odchylná úprava, která by vůči slabší straně v takovémto případě vyzněla v její neprospěch, je nepřípustná, a stejně jako je uvedeno výše je stižena neplatností. Tento postup je typický například pro spotřebitelské právo, stejně tak i pro právo pracovní, kde se zaměstnanec vůči zaměstnavateli nachází v postavení slabšího. V právu pracovním je tato zásada zastoupena minimální výměrou dovolené, maximální přípustné délky pracovní doby či délkou doby zkušební.

Dispozitivní charakter regulace nové právní úpravy soukromého práva souvisí s fenoménem zajištění většího rozsahu smluvní svobody. Svoboda tak ve svém primárním postavení nahrazuje princip rovnosti, který ve stejném duchu vévodil předešlé právní úpravě občanského zákoníku a celkově oblasti soukromého práva. Vymezení převahy dispozitivnosti v rámci nové soukromoprávní úpravy, pak nacházíme ve znění ustanovení § 1 odst. 2 OZ, stanovící, že „*nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.*“

3.3.5.1.2.2 Zásada autonomie vůle

Zásadě autonomie vůle a jejím místu v pracovním právu je hojně věnována pozornost každé kapitoly této práce. Autorka tedy pouze stručně na tuto zásadu poukáže a nastíní její význam. Jak bylo uvedeno výše, soukromé právo se s příchodem rekodifikace a vydáním nového občanského zákoníku postavilo především na principu smluvní svobody, jako hlavní vůdčí idey. Za tohoto předpokladu představuje autonomie vůle jakousi korunní zásadu a současně s tím i jeden z hlavních pilířů soukromého práva. Vůle je předpokladem vzniku právního jednání. Vyjadřuje vnitřní psychický vztah jednatelova subjektu k zamýšleným právním následkům. Nositelem vůle je pak vždy svobodně jednatel jedinec. Autonomie vůle je představována řadou dílčích svobod, mezi které náleží především vlastnická svoboda, svoboda tvorby a rozvoje a smluvní svoboda.⁸⁷ V rámci té navíc rozlišujeme další čtyři dimenze zahrnující v sobě svobodu rozhodnutí ve smyslu, zda učinit, či neučinit konkrétní právní jednání, svobodnou volbu adresáta právního jednání, svobodnou volbu obsahu právního jednání a svobodu ve volbě formy právního jednání.⁸⁸ Z hlediska jednotlivých odvětví se autonomie vůle uplatňuje v rozličném rozsahu. I zásada autonomie vůle může být v určitých případech částečně či zcela omezena. S ohledem na možnost učinění či neučinění právního jednání může takové omezení představovat např. povinnost zaměstnavatele zaměstnávat za určitých okolností osoby se zdravotním postižením.

3.3.5.1.2.3 Zásada rovnosti v soukromoprávních vztazích

Obecně platí, že účastníci soukromoprávních vztahů mají rovné postavení, a to v takovém smyslu, že jeden nemůže druhému autoritativně určovat jednostranně práva a povinnosti, nebo o nich rozhodovat. Toto rovné postavení má dvě formy projevu, a to ve fázi vzniku, existence a zániku právního vztahu mezi účastníky, a poté i ve fázi případného soukromoprávního sporu, pro které je rovné postavení typické. S příchodem nového občanského zákoníku byla zásada rovnosti v jistém smyslu potlačena. Stále však zůstává jednou z klíčových zásad soukromého práva. Základ konstrukce soukromého práva tedy nadále nespočívá

⁸⁷ Hurdík, J. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. S. 86 – 87.

⁸⁸ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 20.

v principu rovnosti, ale nově je postavena na principu autonomie vůle, coby projevu svobody.⁸⁹

3.3.5.1.2.4 Zásada ochrany slabší strany

Významnou spojitost se zásadou rovnosti nalézáme v případě zásady ochrany slabší strany. V tomto případě slouží konkrétní ustanovení v jednotlivých právních úpravách, včetně úpravy zákoníku práce či zákona o zaměstnanosti, jako prostředek pro nastolení rovnosti, prostřednictvím nichž se vyrovnávají nerovné výchozí pozice stran. Uplatnění je typické právě v oblastech, kde se přirozeně vyskytuje nerovné postavení stran, ať už se jedná o vztah faktické závislosti, vyskytující se standardně mezi rodičem a dítětem, nebo vztah vzniklý v přímé souvislosti s právním jednáním, jako je například vztah mezi podnikatelem a spotřebitelem. Další z oblastí, kde se setkáme s nerovným postavením, je právě oblast pracovněprávních vztahů. Ochrana zaměstnance, který představuje slabší stranu, je jedním ze základních cílů pracovního práva. Existence příslušných vyrovnávacích ustanovení v jednotlivých předpisech pracovního práva a následná kontrola jejich dodržování představuje významnou ochrannou funkci ze strany státu směřovanou vůči zaměstnanci jako slabší straně. Tímto dochází k naplnění této zásady.

3.3.5.1.3 Odvětvové zásady pracovního práva

Třetí skupinu v rámci výše uvedené klasifikace zásad tvoří zásady typické pro jedno konkrétní právní odvětví, zde pro odvětví práva pracovního, jakožto specifické oblasti s poměrně rozsáhlou zákonnou a podzákonnou právní úpravou. I v pracovním právu lze zásady nalézt v řadě rovin. Kromě předpisů na mezinárodní úrovni, je výchozí úpravou vnitrostátně zakotvená úprava základních lidských práv. Konkrétní úprava se nachází na úrovni druhé generace těchto práv v hlavě IV. Listiny náležící právům sociálním, hospodářským a kulturním.⁹⁰

V rámci pracovního práva hovoříme mimo jiné o existenci určité subsidiární povahy vůči právu občanskému. Stejně tak jsou i zásady pracovního práva nositeli

⁸⁹ Pavlovová, M. *Zásada autonomie vůle jednotlivce v súkromnom práve*. In: Piechowiczová, L.; Madleňáková, L. (eds.). *Autonomie jednotlivce*. Sborník odborných příspěvků z mezinárodní konference Olomoucké debaty mladých právníků 2014. Praha: Leges, 2014, s. 14–15.

⁹⁰ Pavlátová, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 11.

určité subsidiární povahy ve vztahu k obecným zásadám soukromého práva, přičemž tyto můžeme najít zakotvené jak v obecném právním předpisu, tak i v předpisech zvláštních.

S ohledem na výše uvedené rozeznáváme jakýsi katalog odvětvových zásad pracovního práva, přičemž ten dělí tyto zásady na:

- ústavní zásady pracovního práva;
- zásady plynoucí z účasti České republiky v mezinárodních organizacích (z mezinárodních smluv př. MOP) a
- zásady zakotvené přímo v zákoníku práce.

Nutno uvést, že v rámci tohoto dělení dochází poměrně často k jejich vzájemnému překrývání.

Níže se zaměříme, dle pohledu autora, na nejvýznamnější zásady charakterizující pracovní právo jako takové. Příkladem lze uvést právo na práci a svobodnou volbu povolání, zásadu svobody práce a zákazu nucené práce, zásadu úplnosti práce, zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, zásadu bezpečnosti a zdraví neohrožujících pracovních podmínek či právo shromažďovat se k ochraně svých společenských a sociálních zájmů.⁹¹

Celá řada shora jmenovaných zásad pracovního práva vychází právě z druhé generace lidských práv zakotvených v Listině základních práv a svobod (konkrétně práv a svobod Hlavy IV.) Na rozdíl od práv náležejících do první generace se však nejedná o práva absolutní, přičemž platí, že se těchto lze domáhat jen v mezích zákonů provádějících příslušná ustanovení Listiny. Tyto prováděcí předpisy pak musí být v souladu se zněním ústavně garantovaných práv.

3.3.5.1.3.1 Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance

Tato zásada představuje projev ochranné funkce pracovního práva. Ochrana spočívá především v existenci ochranné legislativy vůči těhotným ženám, matkám a mladistvým. Jednou z významných oblastí, kde se projevuje zvláštní zákonná ochrana zaměstnance, je úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Základními účastníky pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Ačkoli pracovní právo řadíme mezi právo soukromé, u něhož převažují dispozitivní normy

⁹¹ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 19.

a strany mají rovné postavení, není zcela možné toto plně aplikovat i na pracovní právo, zvláště pak u jeho zásad. Postavení zaměstnavatele je v tomto vztahu fakticky silnější, což vychází jednak ze skutečnosti, že zaměstnavatel má možnost snáze si vůči zaměstnanci určovat podmínky a dále ze zaměstnancovy potřeby finančních prostředků. Chování zaměstnavatele, jakožto nadřízeného subjektu, je pro účely ochrany před zneužíváním moci nad zaměstnancem limitováno prostřednictvím základních právních předpisů, které jasně vymezují hranice pro jejich chování.

Právě kvůli ochraně zaměstnance, coby slabší smluvní strany, obsahuje zákoník práce celou řadu kogentních a relativně kogentních ustanovení. Na tomto místě diskutovaná obecná zásada je mimo jiné dále rozvedena například v ustanovení § 346b ZP, který v odst. 1 konstatuje následující: *„Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.“* V dalších odstavcích tohoto ustanovení nesmí zaměstnavatel požadovat peněžní záruku či přenášet na zaměstnance riziko z výkonu závislé práce. Současně platí, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance znevýhodňovat za domáhání se svých práv.

Krom výše uvedeného lze zvláštní ochranu zaměstnance spatřovat zejména v ustanoveních upravujících otázku ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V těchto případech může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně uvedených důvodů, zatímco zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu, či dokonce bez jeho uvedení.⁹²

3.3.5.1.3.2 Právo na práci a svobodnou volbu povolání

Právo na práci a svobodnou volbu povolání je jedním ze základních lidských práv obsažených v lidskoprávních dokumentech vydaných na globální úrovni. Příkladem lze uvést Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, a to konkrétně jeho článek 26 odst. 1 a 3, kterým je založeno právo každého získávat prostředky ke své obživě a k uspokojení svých dalších životních potřeb prací. Současně s tím vzniká každému i právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, či k provozování hospodářské činnosti nebo

⁹² Ustanovení § 50 ZP.

podnikání. Tímto způsobem je jedinci umožněno, aby se sám rozhodl, jakým způsobem si prostředky obživy obstará, a zda v rámci svého rozhodnutí upřednostní formu práce závislé, či nikoliv. V rámci zásady práva na práci dále rozlišujeme tři aspekty, které jsou obsahově taktéž jeho součástí. Jsou jimi:

- právo práci získat;
- právo si práci udržet;
- právo na ekonomické zabezpečení v případě, kdy je výkon práce znemožněn.⁹³

3.3.5.1.3.3 Zásada svobody práce a zákazu nucené práce

Stejně jako řada dalších zásad, vychází i tato z ustanovení Listiny. Odpovídající ustanovení však v zákoníku práce v tomto případě nenalezneme. Přitom se ve své podstatě jedná o jeden z projevů autonomie vůle, v tomto případě vykládaný ve světle pracovního práva. Hlavní myšlenkou je předpoklad, že každý člověk by měl mít svobodnou volbu rozhodnout se, zda chce vykonávat určitou práci či nikoliv.

Zákaz nucené práce, jakožto zásady vyplývající z celé řady mezinárodních úmluv, jimiž je Česká republika vázána (např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 105, o odstranění nucené práce) je na vnitrostátní úrovni zakotven v ustanovení článku 9 odst. 1 Listiny. Ten stanoví, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Všeobecně uznávaná definice nucené práce pak zní ve smyslu práce nebo služby, jež je vymáhána pod pohrůžkou trestu, či práce jež nebyla přijata dobrovolně, přičemž je bezvýznamné, zda se jedná o práci manuální či práci duševní.⁹⁴ Současně s tím platí zákaz nucené práce, jež má sloužit k dosažení politických či ekonomických cílů, jako prostředku pracovní kázně, či jako trest ukládaný jednotlivci za účast na stávce. Daný zákaz není ani v tomto případě absolutní. Odstavec druhý čl. 9 Listiny předpokládá výjimky, za kterých je výkon práce, ač nedobrovolný, přípustný, a kdy není obecně považován za nucenou práci plynoucí z odst. 1. Jedná se o případy:

- práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody;

⁹³ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Doplněk, 2004, s. 102.

⁹⁴ Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012.

- vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby;
- službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelních pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty;
- jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.⁹⁵

3.3.5.1.3.4 Zásada úplatnosti práce

Ústavním základem této zásady je čl. 28 Listiny, který stanoví právo zaměstnance na odměnu za vykonanou práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Platí tedy, že v rámci pracovního vztahu musí být výkon práce odvedený zaměstnancem vždy odměněn ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci tedy vzniká nárok na spravedlivou odměnu za odvedenou práci. Pojem spravedlivá odměna je však velmi relativní, a není možné jednoznačně vymezit.

3.3.5.1.3.5 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je jednou z klíčových principů globálního měřítka vycházející z celé řady mezinárodních úmluv. V rámci našeho právního řádu lze základní vymezení této zásady nalézt v ustanovení článku 3 odst. 1 Listiny. Ten stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.⁹⁶ Tato zásada se v různých formách vyskytuje na všech úrovních, ať už mluvíme o síle právních předpisů nebo ve smyslu klasifikace zásad, tak jak je uvedeno výše. V rámci samotného pracovního práva ustanovení týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace nalezneme hned na dvou místech. Tím prvním je ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce vymezující základní zásady pracovněprávních vztahů, mezi něž je v písmenu e) zařazeno právě rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Dalším ustanovením přímo navazujícím na ustanovení § 1a ZP je

⁹⁵ Čl. 9 usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁶ Čl. 3 usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

ustanovení § 16 ZP, které je systematicky zařazeno do Hlavy IV. nazvané rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Oblast rovného zacházení v rámci pracovně právních vztahů nese celou řadu specifík. Zakládá povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to nejméně v oblastech odměňování za práci či poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, pracovních podmínek, odborné přípravy a příležitosti postupu v zaměstnání. Nedílnou součástí a rovněž předpokladem naplnění zásady rovného zacházení je dodržování zákazu diskriminace. Tím se ve znění ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona, rozumí: „... *jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*“⁹⁷ Diskriminací je jakási nerovnost, určitý druh rozlišování, tedy jednání, kdy dochází k odlišnému zacházení ve srovnatelných situacích, přičemž takové jednání není rozumně odůvodněno.⁹⁸ Cílem je zvýhodnění či naopak znevýhodnění některé z výše uvedených skupin či jednotlivce.

Vlastní úpravu tohoto institutu včetně vztahů souvisejících s ním obsahuje zákoník práce v ustanoveních §§ 16 a 17, přičemž tato ustanovení upravují v návaznosti na antidiskriminační zákon v obecné rovině aplikaci tohoto zákona na pracovní vztahy.

S ohledem na zásadu rovnosti je zjevné, že pro pracovní právo je typické nerovné postavením mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tento nerovný vztah mezi nimi je limitován pracovní smlouvou a zákonem, tak aby nedocházelo k zneužití nadřazeného postavení zaměstnavatele. M. Galvas přímo uvádí, že „*plnění určitých povinností tedy vyplývá z pracovní smlouvy, a nikoliv z postavení zaměstnance.*“⁹⁹

⁹⁷ Boučková, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 2.

⁹⁸ *Co je diskriminace?* [online] 29. 2. 2020 [cit. 26. března 2020]. ochrance.cz. Dostupné z: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.

⁹⁹ Galvas, M. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. *Právník*. 1999, roč. 138, č. 4, s. 334-341.

3.3.5.1.3.6 Zásada bezpečnosti a hygienické práce (bezpečnosti a zdraví neohrožujících pracovních podmínek)

I zásadu bezpečnosti a hygienické práce, jejímž předmětem je jednoduše řečeno zajištění odpovídajících pracovních podmínek, nalezneme zakotvenou na ústavní úrovni, a to v čl. 28 Listiny. Ten ve svém znění garantuje zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, přičemž v dalším odkazuje na zákonnou úpravu.¹⁰⁰ Právní řád České republiky pak obsahuje relativně široký výběr předpisů různé právní síly, které se otázky pracovních podmínek zaměstnanců dotýkají. Zdrojem a inspirací je řada mezinárodních úmluv, mezi které náleží Všeobecná deklarace lidských práv (čl. 23 odst. 1).¹⁰¹ Kromě čl. 28 Listiny je v rámci otázky pracovních podmínek v Listině, konkrétně v ustanovení čl. 29, k nalezení i úprava speciální. Ta garantuje zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky pro určité skupiny osob, mezi které náleží, ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené. Znění a obsah této zásady představuje konkrétní odvětvový projev obecného principu prevence ve smyslu předcházení vzniku rizika z práce.¹⁰²

V rámci zákoníku práce se při vymezení pojmu bezpečnosti práce a pracovních podmínek opět dostáváme k ustanovení týkajícího se základních odvětvových zásad uvedených v ustanovení § 1a zákoníku práce, které tentokrát pod písm. b) stanoví povinnost uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce zaměstnance.

Rozsáhlejší úpravu navazující na toto ustanovení nalezneme v části páté zákoníku, kde jsou upraveny práva a povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci, ale i povinnosti zaměstnance související s otázkou zajištění bezpečnosti a ochrany během výkonu práce nebo otázka pracovního úrazu a nemoci z povolání.

¹⁰⁰ Čl. 9 usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰¹ Všeobecná deklarace lidských práv byla slavnostně přijata Valným shromážděním OSN v roce 1948. Jedná se o právně nezávazný dokument, který ale stále slouží jako výchozí bod pro všechny mezinárodní lidskoprávní úmluvy.

¹⁰² Stránský, J. a kol. Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 58.

Další úprava vztahujícími se k dané problematice je obsažena v ustanoveních §§ 224-247 zákoníku práce. Zde je věnována pozornost péči o zaměstnance, jakožto vytváření nejpříznivějších podmínek pro výkon práce.

Mezi pracovní podmínky lze zařadit vybavenost pracoviště nebo povinnost zaměstnavatele zaručit bezpečnou úschovu osobních věcí odložených během výkonu práce tak, aby nedocházelo ke vzniku škod na majetku zaměstnance.

Dohled nad dodržováním předpisů o BOZP je v tomto směru následně zajišťován na různých úrovních, od vedoucích zaměstnanců dotčené instituce, přes specializovaně vyškolené pracovníky až po orgány a inspektory náležící pod Český úřad bezpečnosti práce.

Kromě samotné části páté zákoníku práce představuje poměrně významnou úpravu dané problematiky také zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a zdraví při práci. Neméně významnou roli hrají v této oblasti i unijní předpisy ve formě celé řady nařízení a směrnic.

Cílem všech těchto úprav je pak především zajištění bezpečného pracovního prostředí a zamezení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání.

3.3.5.1.3.7 Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů

V rámci pracovněprávního vztahu, jakožto vztahu založeného na principu nadřízenosti a podřízenosti, je zaměstnancům umožněno za účelem alespoň částečného vyrovnání této nerovnosti vytvářet určité skupiny, jejichž účelem je efektivněji prosazovat a hájit zájmy svých členů. Aby tyto skupiny mohly být zohledněny jako subjekty pracovního práva, je nutné, aby měly podobu odborových organizací. V rámci odborové organizace zaměstnanci nevystupují jako jednotlivci, nýbrž jako zájmová skupina, která je vytvořena za účelem ochrany a prosazování hospodářských a sociálních zájmů všech svých členů. Pod pojmem hospodářský zájem je myšlen zejména zájem ekonomický, hmotné zabezpečení, ale také otázka zlepšování pracovních podmínek. Pojem odborová organizace není jednoznačně definován v žádném právním předpise ani judikatuře, nicméně ho lze vnímat jako „organizaci, která seskupuje zaměstnance, vzniká na základě svobody sdružovací, má za cíl ochranu hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů, je právně

a ekonomicky nezávislá a podléhá státní evidenci.“¹⁰³ Stejně právo sdružovat se mají na druhé straně i zaměstnavatelé. Ti v obdobném smyslu vytvářejí tzv. svazy zaměstnavatelů. Takováto uskupení však nejsou v praxi ani zdaleka tak častá jako odborové organizace zaměstnanců.

Zásada svobody sdružování je ve smyslu výše uvedeného chápána zejména jako realizace práva vytvářet odborové organizace. Projev této zásady lze nalézt opět na mnoha úrovních. Nejvýznamnějším z hlediska právní síly je ustanovení čl. 27 Listiny základních práv a svobod, které stanoví, že: *„Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.*“¹⁰⁴ Tato zásada představuje konkretizaci obecné sdružovací svobody, plynoucí z čl. 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod v oblasti ochrany hospodářských a sociálních zájmů. Lze dospět k závěru, že v určitém smyslu se jedná o speciální širší sdružovací právo, neboť je zde zdůrazněna nezávislost odborových organizací na státu, a to například v tom smyslu, že nesmí být omezován jejich počet ani žádná odborová organizace nesmí být zvýhodňována na úkor ostatních. Jedná se o právo relativní. O právo, jež může být omezeno ze zákonem stanovených důvodů, přičemž dle čl. 27 odst. 3 *„se musí jednat o omezení nezbytná v demokratické společnosti, a to pro „ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých“.*

Z hlediska zákonné úpravy je významný občanský zákoník, a to především s ohledem na jeho novelu z roku 2016. Ta přináší ve smyslu kolektivního práva mnoho významných změn, když byl například vyjasněn institut samotné odborové organizace, coby právnické osoby sui generis. Za další významnou právní úpravu můžeme považovat zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo samotný zákoník práce. Zákoník práce v rámci ustanovení § 286 stanoví, že odborové organizace jsou *„oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.“*

¹⁰³ Galvas, M. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. S 671.

¹⁰⁴ Článek 27 odst. 1, 2 LZPS.

3.3.5.2 Shrnutí

Je nesporné, že zásady, ať na obecné úrovni či zásady odvětvové mají nemalý význam a v pracovním právu sehrávají zásadní roli. V rámci zásad pracovního práva je zapotřebí zdůraznit autonomii vůle, respektive zásadu smluvní volnosti, která se v pojetí nového občanského zákoníku stala vůdčí ideou soukromého práva.

Díky vztahu speciality zákoníku práce k občanskému zákoníku, platí i pro vymezení základních zásad jejich propojení s veřejným pořádkem (§ 1a ZP), výlučnost zákoníku práce pro úpravu výkonu závislé práce (§ 3 ZP), omezená možnost odchýlení v pracovním právu (§ 4a ZP) či nutnost použití toho výkladu právního jednání, který je nejpříznivější pro zaměstnance (§ 18 ZP). Z hlediska míry autonomie vůle před a po přijetí nového občanského zákoníku lze, i vzhledem ke zdůraznění zásad pracovního práva jako projevů veřejného pořádku, dospět k závěru, že výklad konkrétních ustanovení zákoníku práce zůstává touto změnou spíše nedotčen.¹⁰⁵

Význam autonomie vůle je spatřován především v tom, že je to zaměstnanec, který vyjadřuje svou vůli pracovní smlouvou se zaměstnavatelem uzavřít, přičemž má možnost souhlasit či nesouhlasit s podmínkami smlouvy. Právě v tomto okamžiku nastupují zásady a funkce pracovního práva, které by měly postavení zaměstnance ochraňovat. Ochrana zaměstnance vyplývá v první řadě ze samotné ochranné funkce pracovního práva. To zaměstnavateli zabraňuje zneužívání zaměstnancovy pracovní síly, a to stanovením mezi využívání pracovní síly (např. úpravou pracovní doby nebo doby odpočinku).¹⁰⁶

Na druhou stranu je autonomie vůle prostřednictvím řady zásad a ochrannou funkcí pracovního práva svazována, jelikož zákoník práce se rovněž zaměřuje na vybrané momenty rodinného života, v jejichž souvislosti je člověk nejzranitelnější (zejména těhotenství, případně rodičovství jako takové, nemoc) a právě v těchto okamžicích je zapotřebí takovému jedinci poskytnout dostatečnou míru ochrany.

¹⁰⁵ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 15.

¹⁰⁶ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 31.

Základní zásady ve svém důsledku smluvní volnost zaručují, na řadě míst ovšem stanoví pevné mantinely, jež nelze překročit.

4 Subsidiarita občanského zákoníku

Pracovní právo se historicky odčlenilo od práva občanského, což je přirozeným výsledkem vývoje a účelu pracovního zákonodárství. Záměrem samostatné pracovněprávní úpravy však není definitivní izolace pracovního práva od práva občanského, což by z teoreticko-právního ani praktického výkladu nebylo správné, ale vzájemná provázanost. Všeobecný soukromoprávní kodex by měl být nápomocen na místech, které zákoník práce úpravu postrádá. Z těchto důvodů se postavení obou zákonů vyvíjelo a měnilo, až do současné podoby, kdy mezi oběma zákony platí princip subsidiarity.

Princip subsidiarity však není principem, který by mezi oběma normami vládl odjakživa. Našemu právnímu prostředí je znám od 14. 4. 2008, kdy nálezem Ústavního soudu ČR¹⁰⁷ došlo ke zrušení některých ustanovení tehdy platného zákoníku práce a zejména principu delegace, který platil na našem území od 1. 1. 2007.¹⁰⁸

4.1 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, č.j. Pl. ÚS 83/06-1

Skupina poslanců, jakožto navrhovatelů na zrušení určitých pasáží nového zákoníku práce,¹⁰⁹ ve svém návrhu argumentovala především tím, že nový zákoník práce je nutno posuzovat jak z hlediska jeho ústavnosti, tak i s ohledem na důvody, které vedly k potřebě nové úpravy pracovněprávních vztahů. Navrhovatelé zdůraznili, že potřeba nové úpravy byla nepochybná a byla vyvolána změnou

¹⁰⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, č.j. Pl. ÚS 83/06-1.

¹⁰⁸ Zákoník práce z roku 1965, jakožto norma formovaná na míru tehdejšímu politickému režimu, propojení s občanským zákoníkem nijak nepředpokládala. Starý zákoník práce tak byl jedinou normou, v níž byla obsažena úprava pracovněprávní oblasti, pokud sám neodkazoval na jiné právní předpisy této oblasti. Mnoho autorů považovalo zákoník práce za uzavřený samostatný právní systém. Viz např. Gregorová, Z. *Smluvní princip a innominátní smlouvy v pracovním právu*. In *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu: Sborník příspěvků ze symposia* Brno, 17. února 1994. Brno: Masarykova univerzita, 1994. s. 48. Více také Jakubka, J. *Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích*. Práce a mzda, 2007, č. 10. [online] 27. 9. 2007. [cit. 13. 1. 2019] Dostupné z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2615v3381-obcansky-zakonik-v-pracovnepravnich-vztazich/>.

¹⁰⁹ Novým zákoníkem práce je v této kapitole myšlen zákon č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

situace a potřeb společnosti. Nový zákoník práce měl přinést liberalizaci do těchto vztahů a rovněž zmenšit asymetrii mezi subjekty pracovněprávních vztahů. Doposud platná zásada „co není dovoleno, je zakázáno“, již nereflexuje aktuální společenské a sociální potřeby a jako taková vycházela z doby svého vzniku, tedy z odlišných ekonomických a společenských podmínek předlistopadového období a nahrazena by měla být zásadou opačnou, a to zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, jak je tato zásada formulována v čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. Dle navrhovatelů společnost zcela legitimně očekávala zavedení smluvní volnosti do oblasti pracovněprávních vztahů, kde by nadále měla mít právní úprava kogentní charakter pouze tam, kde existuje veřejný zájem a kde je skutečně nezbytná ochrana zaměstnanců. V ostatních případech by naopak mělo být umožněno účastníkům zcela na jejich vůli, svobodně se rozhodnout, že spolu vstoupí i do jiných smluvních vztahů, které zákoník práce nepředpokládá. Nový zákoník práce, byť to nové poměry ve společnosti vyžadovali, tak ve svém důsledku liberální přístup nezastává, a to ani deklarovanou smluvní volnost. Navrhovatelé zdůraznili, že nezbytnou součástí demokratického právního státu je i ochrana svobody smluvní vůle, jež je derivátem ústavní ochrany práva vlastnického dle čl. 11 odst. 1 Listiny (jehož základním komponentem je *ius disponendi*). Pokud tedy svobodné jednání účastníků závazkového vztahu nezasahuje do práv třetích osob, musí státní moc, která je především realizovaná zákonem, projevy jednotlivců toliko respektovat, případně aprobovat. K zásahu do svobody jednotlivce se může uchýlit pouze v případech, které jsou odůvodněny určitým veřejným zájmem, jestliže je takový zásah přiměřený s ohledem na cíle, jichž má být dosaženo. Nová úprava zákoníku práce podle názoru navrhovatelů zcela odporovala základním požadavkům právního státu a jeho ustanovení § 2 odst. 1, mezi které zajisté patří i smluvní svoboda, navrhovatelé vyhodnotili za úpravu nejen za právně nedokonalou a věcně nesprávnou, ale i protiústavní.

4.1.1 Princip delegace

Koncepce delegace upravená novým zákoníkem¹¹⁰ práce představovala zákaz úpravy či použití všech právních ustanovení občanského práva, která nejsou obsažena v novém zákoníku práce či v jeho ustanovení, na která odkazuje, a dle navrhovatelů nedává tedy žádný prostor pro smluvní svobodu účastníků

¹¹⁰ Ustanovení § 4 zákoníku práce, ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

pracovněprávních vztahů. Koncepce delegace odkazuje pouze na určitá konkrétní ustanovení občanského práva bez vazby na ustanovení ostatní. Ve spojení s ostatními zákazy odchýlit se od určité úpravy nového zákoníku práce vede ve svém důsledku k naprosté kogentnosti celé právní úpravy.¹¹¹

Dle navrhovatelů úprava neodůvodněně zasahovala do smluvní volnosti a ve spojení s tím i do vlastnického práva účastníků pracovněprávních vztahů. Nová právní úprava tak i nadále má za cíl zasahovat do celé oblasti pracovního práva, což bylo vlastní totalitarizaci společnosti, což připustil i sám Ústavní soud.¹¹²

Koncepce delegace podle navrhovatelů zakládá právní nejistotu, nestabilitu, přináší značné aplikační problémy, odporuje zásadě tzv. kvality práva a popírá i důvěru v právo, což je demonstrováno na příkladu ustanovení § 575 tehdy platného občanského zákoníku, na které je ustanovením § 326 nového zákoníku práce odkazováno. Ustanovení § 575 občanského zákoníku upravovalo nemožnost plnění, jak objektivní, tak i subjektivní, a pro tyto případy stanovilo, že sjednaný závazek zaniká, a to ze zákona okamžikem, kdy nemožnost plnění nastala. Za příklad subjektivní nemožnosti plnění ve smyslu § 575 je přitom dávana situace, kdy trvale zhoršený zdravotní stav dlužníka mu brání splnit závazek čistě osobní povahy. Přitom příkladem závazku čistě osobní povahy je i výkon práce pro zaměstnavatele v rámci pracovního poměru. Nejasnost pak může vzniknout při posouzení aplikace ustanovení § 575 u subjektivní nemožnosti plnění v případě uzavřeného pracovního poměru, a zda tedy může dojít v tomto případě (bez dalšího) k zániku pracovního poměru.

Ústavní soud námitkám navrhovatelů, které proti použití principu delegace uplatnili, přisvědčil, když neshledal princip delegace, jak byl zakotven v ustanovení § 4 nového zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Ústavní soud vyslovil názor, že nejrůznější odkazy v ustanoveních nového zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Nastala-li by situace, kdy by nový zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský

¹¹¹ Více také Jouza, L. *Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. In: Bulletin advokacie č. 1-2, 2008, s.42.

¹¹² Srov. s nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit. Současně Ústavní soud vyslovil myšlenku, že podle historického vývoje soukromého práva, které od své původně nediferencované podoby přešlo na oddělování práva obchodního, pracovního a rodinného, je jedním z důvodů této diferenciace nutnost odchylné úpravy míry autonomie vůle a ochrany jedné strany oproti obecné civilněprávní úpravě. Princip delegace byl od 14. 4. 2008 vystřídán principem subsidiarity.

4.2 Vybrané instituty občanského práva

Vyjdeme-li ze současné právní úpravy, kdy se na situace zákoníkem práce neupravené použije úprava práva občanského, nabízí se řada otázek, v jakých případech bude ještě přípustné občanský zákoník použít a kdy již jeho použití bude v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 1a ZP). Pro praxi to znamená, že nejdříve je nutné hledat řešení konkrétní otázky v zákoníku práce, nenalezne-li se odpověď v zákoníku práce, použije se úprava občanského zákoníku, nebude-li uvažované řešení zákoníkem práce zakázáno.¹¹³ I přes ten fakt, kdy občanský zákoník danou situaci upraví, bude vždy nutné navrátit se zpět do zákoníku práce a posoudit, zda nalezené řešení respektuje základní zásady pracovněprávních vztahů.¹¹⁴

Ambicí této části disertační práce není v plné šíři pojmut oblast vzniku, změn a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích, nýbrž věnovat pozornost pouze vybraným výsečím, konkrétně těm oblastem, které lze považovat za zvlášť zajímavé v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, a to především z důvodu že zákoník práce nemá svá vlastní obecná ustanovení o závazcích. Zákoník práce obsahuje jen několik dílčích pravidel, která doplňují, modifikují, případně omezují aplikaci všeobecných ustanovení o závazcích obsažených v hlavě I části čtvrté občanského zákoníku.

¹¹³ Zákoník práce sám na několika místech použití občanskoprávních institutů přímo zakazuje (§§ 144a, 346d, 346e ZP). Srov. také Bezouška, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2011, č. 16, s. 588.

¹¹⁴ Zajímavé je na tomto místě porovnat užití principu subsidiarity se slovenským zákoníkem práce, který oproti našemu zakončení umožňuje využití soukromoprávního kodexu pouze v rozsahu jeho všeobecných ustanovení, tedy jeho první části.

4.2.1 Postoupení pohledávky a převzetí dluhu

„Věřitel může celou pohledávku nebo její část postoupit smlouvou jako postoupitel i bez souhlasu dlužníka jiné osobě (postupníkovi).“¹¹⁵

Postoupení pohledávky neboli cese, je změna závazku v subjektu, v osobě věřitele. K postoupení pohledávky nebo její části dochází na základě dohody mezi věřitelem (postupitelem) a třetí osobou (postupníkem), na jejímž základě přechází na třetí osobu nejen pohledávka, ale i její příslušenství a všechna práva s ní spojená. Souhlasu dlužníka není zapotřebí. Dlužníka postačí pouze o postoupení informovat. V souladu se zásadou bezformálnosti právních jednání mohou strany dohody o postoupení pohledávky zvolit jakoukoli formu, pokud není stanovena zákonem, tedy i formou ústní.

„Kdo ujedná s dlužníkem, že přejímá jeho dluh, nastoupí jako dlužník na jeho místo, dá-li k tomu věřitel souhlas původnímu dlužníku nebo přejímateli dluhu.“¹¹⁶

Převzetím dluhu, známe také pod pojmem privativní intercese, dochází ke změně subjektu závazkového vztahu, kdy dosavadní dlužník jeho subjektem být přestane a na jeho místo vstupuje někdo jiný, někdo, kdo až do této změny subjektem daného závazkového vztahu vůbec nebyl. Nový dlužník od toho původního jeho dluh přebírá. Změna v osobě dlužníka je však možná pouze na základě dohody uzavřené mezi původním dlužníkem a osobou, jež se hodlá stát dlužníkem novým. Nestačí tak pouhé jednostranné prohlášení nového dlužníka, že dluh přebírá. Takovéto právní jednání nemůže mít za následek změnu v osobě dlužníka, a to ani kdyby s ním věřitel prokazatelně souhlasil. Aby došlo k účinnosti dohody o převzetí dluhu, je zde nutný souhlas věřitele, který může být dán jak původnímu dlužníkovi, tak i třetí osobě, která dluh převzala.¹¹⁷ Jak pro samotnou dohodu o převzetí dluhu mezi původním dlužníkem a třetí osobou, tak i pro souhlas

¹¹⁵ Ustanovení § 1879 občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁶ Ustanovení § 1888 odst. 1 občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 7. 2013, sp. zn. 23 Cdo 947/2013.

věřitele není zákonem předepsána písemná forma. Neformálnost souhlasu věřitele byla též opakovaně judikována Nejvyšším soudem.¹¹⁸

Zákoník práce použití občanskoprávního institutu postoupení pohledávky a převzetí dluhu v pracovněprávních vztazích přímo zakazuje. Můžeme říci, že výčet má povahu obráceného odkazu. Zákoník práce v jejich případě ani neumožňuje v jednotlivých případech zvážit, zda by uplatnění některého z vyloučených institutů nemohlo být možné či přínosné, a vyjadřuje, že jejich aplikace by v pracovněprávních vztazích nikdy neodpovídala jejich zásadám.¹¹⁹ Přitom pro postoupení pohledávky nalezneme zákaz jak pro určitou výše pracovněprávních vztahů tak zákaz všeobecný,¹²⁰ u převzetí dluhu již pouze zákaz všeobecný.¹²¹ Příčinu zakotvení zákazů postupovat při řešení pracovněprávních záležitostí podle některých přímo vyjmenovaných ustanovení občanského zákoníku lze spatřit především ve zvláštnosti pracovního práva vůči občanskému, kdy zákonodárce formulací zákazů projevil své přesvědčení, že by uplatnění vyjmenovaných občanskoprávních institutů mohlo vést k narušení základních funkcí pracovního práva. Dalším důvodem výše uvedených zákazů bude zajisté velmi těsná osobní vazba smluvních stran, která je pro základní pracovněprávní vztahy typická. I na tomto místě tak smluvní volnost ustupuje do pozadí a přednosti se dostává ochraně slabší straně závazkového vztahu.

Zaměříme-li se na vývoj právní úpravy shora uvedených zákazů, musí být zvláštní pozornost věnována ještě té otázce, zda se zákaz uplatnění postoupení pohledávky a převzetí dluhu týká všech pohledávek a dluhů, jež mohou vzniknout mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, anebo jenom některých. Do 31. 12. 2013

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 7. 2009, sp. zn. 23 Cdo 1737/2009 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2009, sp. zn. 23 Cdo 2243/2007.

¹¹⁹ Bezouška, P.: *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2011, č. 16, s. 588.

¹²⁰ Ustanovení § 144a odst. 1 a 2 zákoníku práce stanoví zákaz pro výše pracovněprávních vztahů, když podle něho:

„1) Zakazuje se postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu.

2) Zakazuje se použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu; to neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy“, naproti tomu ustanovení § 364d odst. 4 zákoníku práce stanoví již zákaz všeobecný: „Pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.“

¹²¹ Ustanovení § 364d odst. 5 zákoníku práce stanoví: „Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.“

bylo v zákoníku práce postoupení pohledávky vyloučeno zcela. O převzetí dluhu zákoník práce mlčel.¹²² Zákaz postoupení pohledávky vyplýval z tehdy platného ustanovení § 4a odst. 1 zákoníku práce: „*Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.*“ Současná právní úprava však postoupení pohledávky plošně nezakazuje a nabízí se tak otázka, zda by tento institut nemohl být použit na pohledávku, jež by vznikla z odvozeného pracovněprávního vztahu (např. právo na náhradu způsobené škody). Výkladem zákona zajisté k takovému závěru dospět lze, jelikož zákoník práce výslovně zahrnuje zákaz pouze pro postoupení pracovní smlouvy či dohody a pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu.¹²³ Obdobně se již dříve k této problematice vyjádřil P. Bezouška, který odkazoval na případy, kdy by možnost postoupit pohledávku vzniklou z odvozeného pracovněprávního vztahu mohla být více než prospěšná.¹²⁴ To samé lze vyslovit pro vyloučení institut převzetí dluhu, kdy mohou nastat situace, které by použití občanskoprávního institutu také zajisté uvítaly. Příkladem je možné zmínit převzetí dluhu (náhrady škody) zaměstnance třetí osobou.

Shora uvedené občanskoprávní instituty pak byly vybrány také z toho důvodu, že při výkonu advokátní praxe v rámci soudního řešení pracovněprávních sporů autorka naráží na úvahy právních zástupců protistran o možnosti jejich aplikace, a to zejména v pracovněprávních vztazích s přeshraničním prvkem.

Jako praktickou ukázkou pro tuto část práce autorka zvolila pravomocně ukončenou věc,¹²⁵ kde strana žalovaná právě s poukazem na připuštění aplikace postoupení pohledávky/převzetí dluhu v rámci své obrany argumentuje.

¹²² Zákoník práce ve znění zákona č. 303/2013 Sb.

¹²³ Před změnou zákoníku práce (zákon č. 303/2013 Sb.) se však objevovaly názory, že s ohledem na nemožnost změnit některý ze subjektů základního pracovněprávního vztahu a s ohledem na jeho vázanost ke konkrétním osobám, předurčuje i nemožnost připustit změnu v subjektu v případě pracovněprávního vztahu odvozeného (více Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 151-152.)

¹²⁴ Bezouška P., op. cit., s. 588.

¹²⁵ Rozsudek Okresního soudu v Sokolově ze dne 18. 10. 2018, sp. zn. 7 C 65/2018, Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 3. 4. 2019, sp. zn. 61 Co 59/2019.

Popis skutkového děje

Skutkově se jednalo o věc, kdy žalobce (zaměstnanec) uzavřel s žalovanou (zaměstnavatelem) dne 29. 9. 2015 pracovní smlouvu v německém jazyce, na základě které se žalobce zavázal v souladu s pracovní smlouvou vykonávat pro žalovanou práci na pozici IT specialisty (dále také jako „pracovní smlouva v německém jazyce“). Dne 5. 11. 2015 podepsal zaměstnanec se zaměstnavatelem pracovní smlouvu v českém jazyce (dále také jako „pracovní smlouva v českém jazyce“), ohledně které byl žalovanou informován, že se jedná o doslovný překlad pracovní smlouvy v německém jazyce do českého jazyka. Pracovní smlouva v českém jazyce měla dle tvrzení zaměstnavatele sloužit výhradně k jeho interním potřebám a s tímto vědomím ji také zaměstnanec podepsal, aniž by českému textu rozuměl. Z porovnání obou smluv však bylo zřejmé, že některá ustanovení pracovní smlouvy v německém jazyce nebyla do pracovní smlouvy v českém jazyce přejata, kdy současně řada ustanovení z německé verze byla v rozporu s požadavky zákoníku práce.

Po vzájemných neshodách, kdy mezi ně lze zařadit i neshody pramenící právě z rozporů mezi oběma verzemi pracovní smlouvy a nesouhlasu zaměstnance se způsobem ukončení jeho pracovního poměru (zaměstnavatel předstíral, že mezi ním a zaměstnancem byl pracovní poměr ukončen ústní dohodou), došlo skutečně mezi účastníky dne 16. 10. 2017 k uzavření platné dohody o ukončení pracovního poměru, jíž se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl na skončení pracovního poměru k 31. 10. 2017, a dále na odstupném ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

Navzdory znění dohody o ukončení pracovního poměru ze dne 16. 10. 2017, jíž se zaměstnavatel zavázal vyplatit zaměstnanci na náhradu mzdy trojnásobek průměrného výdělku, však po více jak dvou měsících od jejího podpisu nedošlo k úhradě příslušné částky. Zaměstnanec se proto rozhodl se svým nárokem obrátit na příslušný soud a požadoval, aby soud uložil zaměstnavateli povinnost k úhradě smluveného odstupného.

Dále je nutné k samotnému případu dodat, že

i.před uzavřením platné dohody o ukončení pracovního poměru nastoupil zaměstnanec dne 14. 8. 2017 na pracovní neschopnost, která trvala do ukončení pracovního poměru zaměstnance, tedy do 31. 10. 2017;

ii.zaměstnanec je občanem Spolkové republiky Německo, kdy práci vykonával výlučně na území České republiky, avšak trvalé bydliště, do kterého se také každý den po vykonání práce vracel, měl žalobce v SRN.

Právě s ohledem na neshody o ukončení pracovního poměru, kdy zaměstnavatel zcela neplatně ukončil se zaměstnancem pracovní poměr a zaměstnance odhlásil z příslušné evidence, se zaměstnanec do doby uzavření dohody o skončení pracovního poměru, jako státní příslušník SRN obrátil na německý úřad práce s žádostí o výplatu dávek v nezaměstnanosti, aby měl zajištěn alespoň minimální měsíční příjem pro jeho obživu. Vyplacení dávek od úřadu práce je tedy klíčovým argumentem zaměstnavatele, skrze něj žalovaná ospravedlňuje postoupení pohledávky vůči zaměstnanci (nárok na odstupné).

Argumentace zaměstnavatele

Zaměstnavatel k žalobě uvedl, že nerozporuje, že by zaměstnanec ukončil pracovní poměr u žalované dohodou ze dne 16. 10. 2017, na základě které se zaměstnavatel zavázal nahradit žalobci odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Poukázal však na to, že dopisem německého úřadu práce bylo zaměstnavateli oznámeno, že zaměstnanec od 1. 9. 2017 pobírá sociální dávky a že z tohoto důvodu došlo k cesi případné pohledávky zaměstnance vůči zaměstnavateli podle německého práva na uvedený úřad práce. S ohledem na toto oznámení se zaměstnavatel již nemůže zprostit své případné povinnosti uhradit zaměstnanci dlužnou částku tím, že by jí uhradil zaměstnanci. Z toho důvodu namítl zaměstnavatel nedostatek aktivní legitimace zaměstnance.

Argumentace soudu prvního stupně

Prvostupňový soud se s argumentací zaměstnavatele neztotožnil a přisvědčil v plném rozsahu zaměstnanci, byť s velmi zajímavým závěrem svého tvrzení. Prvostupňový soud se nejprve zabýval otázkou použitelného práva, jelikož zaměstnanec je státním příslušníkem Německa, a tudíž v dané věci se jedná o spor s mezinárodním prvkem. Za použití kolizních norem pro oblast pracovního práva,

jež jsou obsaženy v Nařízení ES č. 93/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen „Nařízení Řím I“) a dále v zákoně č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém (dále jen „nový ZMPS“), dovodil, že toto nařízení se dle svého čl. 28 použije na všechny pracovní smlouvy uzavřené po 17. 12. 2009. Dle čl. 8 Nařízení Řím I se pak pracovní smlouva řídí primárně právem zvoleným účastníky. Jelikož soud prvního stupně tuto volbu práva mezi účastníky neshledal, je rozhodné právo státu, kde zaměstnanec obvykle vykonává práci. Nelze-li rozhodné právo ani takto určit, je rozhodné právo země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala. Soud tedy dovodil, že na pracovněprávní vztah mezi účastníky sporu bude nutné aplikovat právní řád České republiky, a tudíž vycházet z dikce českého zákoníku práce.

Až potud se plně s právním posouzením prvostupňového soudu autorka ztotožňuje. Zajímavé, možná zarážející, je ovšem následné tvrzení ohledně cese pohledávky, neboť soud dospěl po provedeném dokazování k závěru, že s ohledem na aplikaci českého práva, které pro změnu v osobě věřitele vyžaduje uzavření smlouvy mezi věřitelem a postupníkem a tuto skutečnost zaměstnavatel v řízení netvrdil a ani neprokázal, neshledal soud důvod pro změnu v osobě věřitele a na základě této skutečnosti soud prvního stupně přiznává zaměstnanci právo na vyplacení odstupného.

Odvolání zaměstnavatele

Proti rozhodnutí soudu prvního stupně podal zaměstnavatel odvolání, kdy i jeho odůvodnění autorka považuje za více než zajímavé.

Zaměstnavatel ve svém odvolání zpochybnil rozhodnutí prvostupňového soudu o tom, že zaměstnanec má nárok na zaplacení částky, která byla stanovena mezi stranami v dohodě o ukončení pracovního poměru, protože zaměstnavatelem uplatňovaná chybějící aktivní legitimace zaměstnance nebyla soudem uznána, neboť „cessio legis“ (přechod ze zákona) dle německého práva sociálního zabezpečení v české republice neexistuje a není možné na něj brát zřetel.

Dle názoru žalovaného má v Německu platný zákonný přechod pohledávek na instituci poskytující sociální zabezpečení, zde německý úřad práce, právní účinky z následujících důvodů i v České republice.

Evropské právo zaručuje již v rovině smluv k založení Evropské Unie volný pohyb zaměstnanců v rámci EU a v EHP (čl. 45 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské Unie „SFEU“). Je to základní právo dle čl. 15 odst. 2 Listiny základních práv Evropské Unie. Členské státy Evropské Unie a jejich soudy jsou tak povinny dbát tohoto základního práva občanů, když na základě těchto základních práv uzavřely strany jako český zaměstnavatel a německý zaměstnanec pracovní smlouvu a založily pracovní vztah, který byl platně ukončen dohodou.

Jednotlivé otázky volného pohybu zaměstnance jsou upraveny Evropskou radou mimo jiné v Nařízení č. 492/2011 a z pohledu sociálního zabezpečení v Nařízení č. 883/2004, která jsou obě přímo aplikovatelná právem i v České republice. Dle zaměstnavatele se tak v zásadě na zaměstnance, kteří pracují v některém jiném státě EU, jehož nejsou státními příslušníky, vztahují pravidla tohoto státu pro sociální zabezpečení zaměstnanců. Dle tohoto pravidla by se bývalo v předloženém případě aplikovalo české právo sociálního zabezpečení. Žalovaná však na tomto místě spatřuje uplatnění výjimky z tohoto principu. Podle ní a této výjimky se u pracovního vztahu zaměstnance u zaměstnavatele jednalo o specifickou formu volného pohybu zaměstnance, kdy zaměstnanec pracoval jako příhraniční zaměstnanec (Grenzgänger) dle čl. 1 f Nařízení (ES) č. 883/2004, to znamená, že denně přejížděl („pendloval“) mezi místem výkonu práce a svým bydlištěm.

Dle výše uvedených právních předpisů a dle názoru zaměstnavatele platí pro oblast plnění v případě poskytnutí dávek v nezaměstnanosti zaměstnanci následující pravidla. Dle čl. 11 odst. 3 písm. c) a čl. 65 odst. 2 Nařízení (ES) č. 883/2004 má zaměstnanec nárok na plnění podpory v nezaměstnanosti [dávky v nezaměstnanosti (Arbeitslosengeld) I nebo II] dle německého práva ve smyslu ustanovení § 137 sociálního zákoníku (SGB) III. příp. ustanovení § 1 a násl. SGB II. To znamená, že se zde nutně uplatní předpisy německého práva.

Dle zaměstnavatele proto otázka, jestli se řídí samotná pracovní smlouva českým nebo jiným právem proto vůbec není předmětná pro rozhodování tohoto sporu. Dle názoru zaměstnavatele, zde německé právo předpokládá, jinak než české právo, zákonný přechod všech nároků zaměstnance proti zaměstnavateli na německý úřad práce až do výše skutečně poskytnutých sociálních dávek dle ustanovení § 115 SGB X.

Ve smyslu výše uvedených evropských předpisů musí toto respektovat i české soudy, jelikož by odporovalo zásadám řádné spolupráce evropských států, pokud by soudy jiného členského státu EU nerespektovaly v plném rozsahu úpravu ohledně sociálního zabezpečení, pro které jsou výslovně příslušné orgány toho kterého státu dle výše uvedených evropských předpisů [viz Úvod bod (4) Nařízení (ES) č. 883/2004].

V daném případě zažádal zaměstnanec u německého úřadu práce o sociální dávky kvůli nezaměstnanosti. Pohledávka, která přešla dle ustanovení § 115 SGB X na německý úřad práce, je kromě toho v rozporu s názorem prvostupňového soudu také dostatečně specifikována. Jedná se o všechny nároky zaměstnance proti zaměstnavateli z pracovního poměru mezi stranami včetně dohody o jeho ukončení. Proti zákonnému převodu pohledávek nestojí ani žádné kogentní předpisy českého práva nebo českého ústavního pořádku.

Protože pohledávka zaměstnance dle výše uvedeného výkladu, minimálně do výše skutečně zaplacených sociálních dávek, přešla na německý úřad práce, není zaměstnanec aktivně legitimován a žalobu na zaplacení proti zaměstnavateli bude proto nutno v tomto rozsahu zamítnout.

Dále zaměstnavatel v odvolání uvádí, že z důvodu že zaměstnanec ve výchozím řízení soudu vůbec nedoložil, v jaké výši obdržel kvůli své nezaměstnanosti od německých orgánů sociální dávky, není daný spor z pohledu zaměstnavatele zralý na rozhodnutí, protože oproti názoru prvostupňového soudu právě na tom záleží a zaměstnanec může eventuálně svůj nárok proti zaměstnavateli uplatnit jen tehdy, jestliže jeho (zbytkový) nárok na náhradu převyšuje platby poskytnuté německým úřadem práce.

Pro všechny nároky zaměstnavatele proti žalované až do výše poskytnutých sociálních dávek chybí zaměstnanci aktivní legitimace na uplatnění nároku proti zaměstnavateli, jelikož mu již tento nárok nepatří. Zaměstnavatel proto žádá zamítnutí žaloby, když toto se dá ovšem stanovit až poté, kdy bude známa výše skutečně poskytnutých sociálních dávek.

Argumentace soudu druhého stupně

Shodně s posouzením prvostupňové soudu soud druhého stupně v přezkoumávané věci vyhodnotil, že s ohledem na státní příslušnost zaměstnance se jedná o spor s mezinárodním prvkem a otázka použitelného práva byla správně vyřešena, kdy je směrodatné Nařízení Řím I. Po 1. 1. 2014 je nadto nutné vnímat i ZMPS, který se používá vedle Nařízení Řím I, pokud by Nařízení Řím I nějakou úpravu neobsahovalo.

Podle čl. 3 odst. 1 Nařízení Řím I smlouva se řídí právem, které si strany zvolí. Volba musí být vyjádřena výslovně nebo jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolnosti případu. Strany si mohou zvolit právo rozhodné pro celou smlouvu nebo pouze pro její část. Podle čl. 8 odst. 1 Nařízení Řím I. individuální pracovní smlouva se řídí právem zvoleným stranami v souladu s čl. 3 Nařízení Řím I. Tato volba však nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito na základě odstavců 2, 3 a 4 tohoto článku. Podle čl. 8 odst. 2 Nařízení Řím I v míře, ve které nebylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami, se smlouva řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi. Podle čl. 8 odst. 3 Nařízení Řím I nelze-li rozhodné právo na základě odstavce 2 určit, řídí se smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala.

Dále odvolací soud subsumoval projednávanou věc pod platné předpisy českého práva, kdy podle ustanovení § 4 ZP se pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákona, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Mezi účastníky nebylo sporné, že žalobce se žalovanou společností ukončil pracovní poměr dohodou dle ustanovení § 49 ZP, že v dohodě byla sjednána náhrada mzdy ve výši trojnásobku průměrného výdělku, která dle ustanovení § 67 odst. 3 ZP představovala odstupné, které však zaměstnavatel neuhradil. Pokud zaměstnavatel namítal, že se může zprostit svého dluhu vůči zaměstnanci pouze plněním a ve prospěch německého úřadu, a to s odkazem na čl. 1f a čl. 11 odst. 3 písm. c) a čl. 65 odst. 2 Nařízení č. 883/2004, odvolací soud se s tímto názorem neztotožňuje.

V dané věci se totiž nejedná o dávky v nezaměstnanosti, ale o odstupné, jehož výplata je podřazena pod zákoník práce, jímž se řídí vztah mezi účastníky. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel měl vůči zaměstnanci dluh, nikoliv pohledávku, jak uvádí zaměstnavatel, jedná se o institut, který upravuje zákoník práce ve svém ustanovení § 346d odst. 5 tak, že dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba. Odvolací soud pak již za užití správného právního hodnocení ze shora uvedených důvodů rozsudek zamítl.

Závěry a úvahy de lege lata a de lege ferenda

Na shora uvedeném příkladu bylo jasně demonstrováno, že celoplošný zákaz převzetí dluhu na místě zajisté není. Autorka je rovněž názoru, a i se v tomto ztotožňuje s P. Bezouškou, že za určitých situací by pozice zaměstnance jako slabší smluvní strany byla posílena. Inspirací tak může být právě v popisovaném případě německá právní úprava, která postoupení pohledávky zaměstnance dovoluje, když hlavním cílem je právě posílení ochranné funkce a v životních situacích, kdy se zaměstnanec ocitne bez příjmů, ať již z důvodu nedobrovolného plnění závazků ze strany zaměstnavatele či snad z důvodu soudního řízení vedeného o neplatnost právního jednání, německá legislativa ho prostřednictvím cese chrání.

Je otázkou, zda bychom z hlediska platného práva našli řešení de lege lata. S ohledem na absolutní zákaz převzetí dluhu je autorka názoru, že nikoli, neboť zákonodárce vytvořil nulový prostor pro volnější úvahu našich soudů v rámci vytváření judikatury.

Pokud bychom uvažovali o řešení z hlediska možné změny zákona, přicházela by v úvahu následující změna zákoníku práce, na základě které by bylo obdobně jako u postoupení pohledávky umožněno i u institutu převzetí dluhu jeho užití ve vztahu k dluhům vycházejícím z odvozených pracovněprávních vztahů. Ustanovení § 346d odst. 5 ZP by bylo možné změnit následovně: *Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci ze základního pracovněprávního vztahu, nesmí převzít jiná osoba.*

Změna zákoníku práce o možnost převzetí dluhu z odvozených pracovněprávních vztahů by dle názoru autorky posílila občanským zákonem předpokládanou autonomii vůle účastníků bez toho, aniž by tím byly práva

zaměstnance ba dokonce zaměstnavatele zkrácena. Současně autorka nenachází věcný důvod pro zákaz takového jednání, a naopak by ponechala zcela na vůli zaměstnance, aby se sám dobrovolně dohodl se třetí osobou, že za něj převezme dluh spočívající např. v povinnosti nahradit zaměstnavateli způsobenou újmu.

Odbočíme-li od cese pohledávky a převzetí dluhu za užití právní kvalifikace odvolacího soudu, je na místě poukázat i na tu skutečnost, že autonomie vůle účastníků závazkového vztahu je posílena již při uzavírání pracovní smlouvy (viz kapitola 3.3.3.) této práce, neboť těm je díky Nařízení Řím I ponechána volba práva. Zaměstnavatel a zaměstnanec tak mají možnost svobodně rozhodnout, pod jakou právní úpravu podřadí svou pracovní smlouvu.

4.2.2 Započtení

V běžném životě dochází často k situacím, kdy věřitel a dlužník mají vůči sobě navzájem splatné pohledávky. Vzájemnost pohledávek je pojmovým znakem vzájemných synallagmatických závazků a občanské právo umožňuje, aby takovéto pohledávky mohli být buď jednostranně nebo dohodou stran oproti sobě započteny. Započtení se nejeví jako komplikovaný právní institut v občanskoprávním světě, v oblasti pracovního práva je ho však nutné považovat za komplikovaný.

Úprava nového občanského zákoníku v zásadě převzala úpravu započtení z občanského zákoníku starého. Započtení tedy upravuje OZ v ustanoveních §§ 1982 až 1991. Započtením dochází k zániku závazku, tedy k zániku vzájemných pohledávek dlužníka a věřitele. Započtení je možné uplatnit tehdy, pokud v rámci právního jednání jedné osoby (dlužníka) vznikl dluh vůči druhé osobě (věřiteli) a v rámci jiného právního jednání je postavení těchto osob opačné. Po započtení vzájemné dluhy zúčastněných osob zanikají.

Jelikož zákon předpokládá možnost jednostranného započtení, chrání současně stanovením zákazu započtení u některých pohledávek potencionální slabší smluvní stranu. Započtení není přípustné ve vztahu k pohledávce, kterou nelze uplatnit před soudem, a dále k pohledávce nejisté nebo neurčité (§ 1987 OZ). Výslovně se zakazuje započtení proti pohledávce výživného pro nezletilého, který není plně svéprávný a proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu (§ 1988 OZ). Dohodou lze však započtením vyrovnat i pohledávky, které nemohou zaniknout

jednostranným započtením, avšak toto neplatí pro pohledávku na výživném u nezletilého, který není plně svéprávný (§ 1991 OZ).

Ve vzájemném postavení dlužníka a věřitele se mohou ocitnout i účastníci pracovněprávních vztahů, a to například za situace, kdy na jedné straně bude mít pohledávku zaměstnavatel vůči zaměstnanci vzniklý v souvislosti s povinností zaměstnance nahradit zaměstnavateli škodu, na druhé straně se může jednat o zaměstnancovo právo na mzdu či jinou odměnu souvisící s výkonem práce.

Před koncepční novelou zákoníku práce obsahovalo ustanovení § 326 ZP přímý odkaz na institut započtení, tehdy upravený starým občanským zákoníkem v §§ 580 a 581. Zákoník práce však dále nijak nerozváděl, zda započtení bude přípustné za každé situace, natož aby se díky němu dostala ochrana mzdy, zejména z důvodu alimentární funkce.¹²⁶ Tato otázka tak zůstala na rozhodovací praxi českých soudů a předmětem diskuze se stala úvaha o vyloučení, popř. razantního omezení uplatnění započtení pro pracovněprávní vztahy,¹²⁷ neboť dosavadní odkaz na občanský zákoník byl hodnocen jako chybný.¹²⁸ Byť argumentace pro úpravu započtení byla pádná, nepřinesla koncepční novela žádné nové pravidlo.

Zajímavá je v tomto ohledu i judikaturní činnost vyšších soudů, kdy již před koncepční novelou se k možnosti započtení několikrát vyjádřil Nejvyšší soud. Co se týče možnosti jednostranného započtení pohledávek zaměstnavatele a zaměstnance, tak Nejvyšší soud se k možnosti započtení poprvé vyjádřil ve svém rozhodnutí ze dne 19. 2. 2013 tak, že ji připouští.¹²⁹

V projednávané věci spočívala pohledávka zaměstnavatele (žalobce) proti zaměstnanci (žalovanému) v tom, že žalovaný vyzvedl z pokladny zaměstnavatele částku 125.000,- Kč, kterou při skončení pracovního poměru zaměstnavateli nevrátil a kterou dle tvrzení zaměstnavatele použil pro vlastní potřebu, nikoli na

¹²⁶ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 433.

¹²⁷ Bezouška, P., Hůrka, P. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2009, č. 10, s. 353.

¹²⁸ Šubrt, B. *Výkladová stanoviska AKV (III.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV 20. dubna 2010*. [online] [citováno 5. 5. 2019] Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html> Obdobně dříve také K. Eliáš a M. Zuklínová vyslovili názor, že započtení by mohlo patřit mezi občanskoprávní instituty, jejichž použití nebude v pracovněprávních možné (Eliáš, K., Zuklínová, M. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001, s. 131.).

¹²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011.

krytí výdajů zaměstnavatele. Právo zaměstnavatele tedy představuje pohledávku na náhradu škody způsobenou úmyslně. Zaměstnanec byl oproti tomu názoru, což i zaměstnavateli písemně navrhl, že s ohledem na skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) ZP, by mohla být částka 125.000,- Kč zúčtována vůči odstupnému a mzdě za poslední měsíc trvání pracovního poměru. Zaměstnavatel uvedený návrh žalovaného odmítl a trval na vrácení peněz do pokladny. Zaměstnanec tak neučinil a s ohledem na tu skutečnost, že mu zaměstnavatelem mělo být vyplaceno odstupné a mzda za poslední měsíc trvání pracovního poměru, k čemuž však nedošlo, učinil proto formální právní úkon, ve kterém vzájemné pohledávky, již řádně vyčíslené, započtl, přičemž pohledávka zaměstnance ve výši 136.632,- Kč převyšovala pohledávku zaměstnance na vrácení poskytnutých finančních prostředků ve výši 125.000,- Kč. Zaměstnanec byl názoru, že zaměstnavatelem požadovaná pohledávka proto započtením zanikla.

Soud prvního stupně žalobu zaměstnavatele zamítl, neboť dospěl po provedeném dokazování k závěru, že zaměstnanec měl zaměstnavateli vyúčtovat zálohu ve výši 125.000,- Kč ke dni skončení pracovního poměru, že zaměstnavatel byl povinen vyplatit zaměstnanci mzdu za měsíc říjen 2007 a odstupné poskytované při skončení pracovního poměru, a že započtením, provedeným dopisem zaměstnance, zaměstnavatelem vymáhaná pohledávka zanikla, neboť obě pohledávky jsou způsobilé k započtení a setkaly se v den výplatního termínu poslední měsíční mzdy a odstupného. Zaměstnavatel se proti rozhodnutí soudu prvostupňového soudu odvolal.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud sice souhlasil s názorem prvostupňového soudu v tom, že podle ustanovení § 580 občanského zákoníku ve spojení s ustanovením § 326 zákoníku práce mohlo dojít k zániku pohledávky zaměstnavatele v rozsahu, v jakém se kryla se vzájemnou pohledávkou zaměstnance na odstupné, vytknul mu však, že dokazováním náležitě nezjistil, jak vysoké odstupné zaměstnanci ve skutečnosti náleží.

Po vrácení věci prvostupňový soud řádně doplnil dokazování a žalobu opět zamítl. Zaměstnavatel se opět odvolal, tentokrát však i odvolací soud v celém

rozsahu prvostupňové rozhodnutí jako věcně správné potvrdil. Zaměstnavatel se proto rozhodl podat v řešení věci dovolání.

Zaměstnavatel v odůvodnění svého dovolání namítl, že dluh zaměstnance, který vznikl tím, že si z jeho pokladny vyzvedl částku 125.000,- Kč pro svoji potřebu, vznikl vědomým a dokonce úmyslným protiprávním jednáním, a že se zaměstnanec tímto jednáním úmyslně bezdůvodně obohatil, že toto jednání naplňuje znaky trestného činu zpronevěry nebo alespoň pokus o zpronevěru a že zaměstnanec ponecháním peněz obchází ustanovení zákoníku práce o splatnosti mzdy. Zaměstnavatel dále uvedl, že závazek zaměstnance, který vznikl vědomým protiprávním jednáním, spočívající v bezdůvodném obohacení by neměl být způsobilý k započtení jednostranným úkonem zaměstnance jakožto dlužníka vůči jeho věřiteli, neboť zákon dává přednost řešení bezdůvodného obohacení uvedením do předchozího stavu ve smyslu ustanovení § 456 občanského zákoníku, podle něhož se předmět bezdůvodného obohacení musí vydat tomu, na jehož úkor byl získán. Zaměstnavatel tak shledal jednostranné započtení za neplatné, a to buď pro rozpor s dobrými mravy nebo pro obcházení zákona, konkrétně zákoníku práce. Z těchto důvodů tak nemohlo dojít k zániku pohledávky zaměstnavatele.

Dovolací soud s ohledem na dikci zákoníku práce a občanského zákoníku, připustil, že v pracovněprávních vztazích může závazek (dluh) zaměstnance nebo zaměstnavatele zaniknout rovněž započtením (na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2006). NS uvedl, že *„započtením zanikají vzájemné závazky (dluhy) zaměstnance a zaměstnavatele se stejným druhem plnění v rozsahu, v jakém se kryjí jim odpovídající pohledávky, byla-li učiněna některým z účastníků pracovněprávních vztahů kompenzační námitka nebo došlo-li k jinému projevu směřujícímu k započtení. Kompenzační projev může zaměstnanec nebo zaměstnavatel učinit námitkou nebo dohodou, obojí se může stát písemně nebo ústně, popřípadě i konkludentně, neboť jejich forma není předepsána; kompenzační námitka je účinná jen tehdy, došla-li druhému ze subjektů vzájemných pohledávek. V rozsahu, v jakém se kryjí, vzájemné pohledávky zanikají dnem, který byl sjednán v dohodě o započtení. Nebyl-li okamžik zániku pohledávek dohodnut a při započtení učiněném námitkou závazky (dluhy) zanikají okamžikem, kdy se vzájemné pohledávky setkaly (střetly); k setkání (střetu) pohledávek dochází dnem, v němž se poslední z nich stala splatnou (dospělou). Započtení je možné, i když jedna ze vzájemných pohledávek nepochází z pracovněprávních vztahů.“*

Dovolací soud se dále vyjádřil k námitce zaměstnavatele o nemožnosti započíst proti sobě pohledávky, kdy jedna vznikla z titulu bezdůvodného obohacení a dospěl k závěru, že takovéto započtení možné je, jelikož nepřípustné je pouze započtení, jde-li o vzájemnou pohledávku na náhradu škody způsobené na zdraví. Z žádného ustanovení zákona tak nelze dovodit, že by měl přednost zánik práva z bezdůvodného obohacení získaného v penězích splněním dluhu před započtením. Stejně tak se dovolací soud neztotožnil s argumentací zaměstnavatele o porušení dobrých mravů a úmyslného obcházení zákona, když vyslovil, že v jednání zaměstnance „nelze spatřovat rozpor s dobrými mravy, neboť zaměstnanec postupoval způsobem stanoveným zákonem (ustanoveními § 580 a 581 obč. zák.) a z okolností případu nevyplývá, že by cílem právního jednání zaměstnance nebylo dosažení (právem) povoleného zániku obou vzájemných pohledávek započtením, ale - aniž by zaměstnanec sledoval smysl a účel započtení - přímý úmysl způsobit zaměstnavateli újmu.“

V dalším rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval uplatňováním pravidla, podle kterého započtení nepodléhá pohledávky, jež nelze uplatnit u soudu.¹³⁰

V projednávané věci byl ze strany zaměstnance (žalovaného) dopisem ze dne 21. 4. 2010 okamžitě zrušen pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru spatřoval zaměstnanec v tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu za měsíc únor 2010 ve

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011.

výši 26.400,- Kč ani do 15 dnů po termínu její splatnosti.¹³¹ Zaměstnavatel považoval jednostranné jednání zaměstnance za neplatné, a proto v zákonné lhůtě podal k soudu žalobu. Zaměstnavatel pak žalobu zdůvodnil zejména tím, že zaměstnanec u něho pracoval na základě pracovní smlouvy jako řidič - opravář v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou a že mzda za měsíc únor 2010 nebyla nevyplacena pro svůj zánik. K zániku pohledávky přitom dle názoru zaměstnavatele došlo v důsledku započtení vzájemně proti sobě stojících pohledávek, kdy zaměstnavatel evidoval proti zaměstnanci pohledávku vzniklou v souvislosti s jeho povinností nahradit zaměstnavateli škodu. Započtení pak bylo provedeno písemně, zaměstnanec byl se započtením seznámen a písemné započtení taktéž převzal. Z důvodu započtení tak nemá okamžité zrušení pracovního poměru účastníků ze strany zaměstnance věcné opodstatnění.

Zaměstnanec uvedený zápočet zaměstnavatele považoval za neoprávněný, neboť neuznal řadu částek (potencionálních škod), které zaměstnavatel jednostranně započtl, navíc dále namítl, že žádná z těchto škod s ním nebyla projednána, že proto nemohl ani uplatnit tyto škody u pojišťovny z titulu své odpovědnostní pojistky.

¹³¹ Na tomto místě si autorka dovolí malé odbočení a doplnění, jelikož ve své praxi v nedávné době řešila případ, kdy ze strany zaměstnance bylo zneužito řetězení institutů směřujících k jednostrannému ukončení pracovního poměru.

Skutkově se jednalo o situaci, kdy zaměstnankyně jednak vypověděla pracovní poměr a následně, po dvou měsících, okamžitě zrušila pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnankyně v okamžitém zrušení pracovního poměru vymezila jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru nevyplacení několika částí mzdy, resp. náhrad mzdy. Několik dnů před uplynutím prekluzivní lhůty k podání žaloby na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru navíc zaměstnankyně podala podnět na OIP ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů.

Príslušnou OIP bylo zjištěno, že zaměstnavatelem však v rámci kontroly nebylo doloženo ani uvedeno podání žaloby u soudu o určení, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, kdy dle ustanovení § 72 zákoníku práce lze přitom neplatnost takového úkonu uplatnit nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

V daném případě se jedná o prekluzivní lhůtu (§ 330 zákoníku práce). I z judikatury Nejvyššího soudu přitom vyplývá, že nebyla-li taková žaloba podána, skončí pracovní poměr účastníků podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru, a po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže zabývat otázkou platnosti rozvazovacího úkonu (např. rozsudky sp. zn. 2 Cdon 475/96, 21 Cdo 3138/2014, 21 Cdo 4818/2014).

Z protokolu o kontrole přesto jednoznačně vyplývá, že zaměstnankyně si byla plně vědoma toho, že zaměstnavatel neporušil zaměstnankyni tvrzené skutečnosti, ale kvůli pasivitě zaměstnance přesto tímto vzniklo zaměstnankyni právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

U autorky pak vyvstává otázka, zda v takovýchto případech není ochranná funkce zákoníku práce přeci jen v rozporu s veřejným zájmem a zásadami práva soukromého a zda by vůbec jednání zaměstnankyně mělo požívat právní ochrany. Autorka má pak zejména na mysli ustanovení § o OZ, které stanoví že zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany.

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Na základě provedeného dokazování dospěl k závěru, že zaměstnanci, který pracoval u zaměstnavatele jako řidič - opravář v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou, byla za únor 2010 vyplacena záloha na mzdu ve výši 6 000,- Kč a že ve vyúčtování mzdy za měsíc únor 2010, které zaměstnanec obdržel v březnu 2010, zaměstnavatel započtl proti pohledávce zaměstnance na mzdu za únor 2010 více svých pohledávek převyšujících ve svém součtu mzdovou pohledávku zaměstnance. Soud jednostranné započtení provedené zaměstnavatelem pro svou neurčitost shledal neplatným, neboť z něho není patrné, která část započítávaných pohledávek započtením zanikla a která nikoli. Jelikož pak zaměstnanci nebyla vyplacena mzda za únor 2010 ve výši 26.400,- Kč ani do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti a protože zaměstnanec přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru ve lhůtě k tomu zákoníkem práce poskytnuté, považuje okamžité zrušení pracovního poměru za platné právní jednání (tehdy právní úkon). Zaměstnavatel se se závěry prvostupňového soudu neztotožnil a podal proti rozsudku odvolání.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Shodně jako prvostupňový soud dovodil, že důvod ke zrušení pracovního poměru účastníků podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce byl dán, neboť zaměstnanci nebyla v termínu výplaty vyplacena mzda za měsíc únor 2010, a projev vůle zaměstnance nevyvolal účinky započtení, protože se jednalo o „započtení neurčité a tudíž neplatné“, když žalobce uplatnil za žalovaným více svých pohledávek v celkové výši 28.131,- Kč proti nároku žalovaného vůči žalobci na mzdu za únor 2010 ve výši 26.400,- Kč, aniž by z jeho úkonu bylo zřejmé, která „část započítávaných pohledávek započtením zanikla a která pohledávka a v jaké výši nikoliv“. Zaměstnavatel, stále přesvědčen o oprávněnosti svého nároku, proti rozhodnutí odvolacího soudu podal dovolání.

Zaměstnavatel v podaném dovolání namítl, že odvolací soud aplikoval ustanovení § 580 občanského zákoníku za užití ustanovení § 37 odst. 1 občanského zákoníku „nesprávně a s nepřiměřenou tvrdostí“. Je názoru, že podmínka, aby se setkaly pohledávky vzájemně započitatelné, peněžité a splatné, byla splněna. Poté co zaměstnanec obdržel písemný zápočet, nijak ho nerozporoval. Byť proti pohledávce zaměstnance byly postaveny pohledávky v celkovém součtu převyšující pohledávku zaměstnance, tak každá z nich jednotlivě nedosahovala výše pohledávky zaměstnance. To, že v dopise o zápočtu nebylo určeno, k jaké

pohledávce zaměstnavatele bude náležet částka převyšující pohledávku zaměstnance, nemůže vést soud k jednoznačnému prohlášení o neplatnosti započtení. Podle názoru zaměstnavatele je „úkon započtení jednoznačně dán“ a pohledávka zaměstnance z tohoto důvodu zanikla, neboť celkový součet pohledávek zaměstnavatele převyšoval pohledávku zaměstnance. Osud částky převyšující pohledávku zaměstnance by pak musel být posuzován individuálně ve chvíli, kdyby zaměstnavatel tuto pohledávku vůči zaměstnanci uplatnil, neboť teprve pak by musel doložit, na kterou jeho pohledávku za zaměstnancem částka rozdílu připadá.

Dovolací soud za subsidiárního užití ustanovení § 581 odst.1 věty druhé a ustanovení § 580 odst.3 občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích dospívá k závěru, *„že započtení není – s výjimkou dohody účastníků - přípustné proti pohledávkám, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí. Pohledávkami nepostižitelnými výkonem rozhodnutí jsou jednak pohledávky, které jsou vypočteny v ustanoveních § 317, § 318 a § 319 občanského soudního řádu, jednak pohledávky na mzdu, plat, odměnu z dohody o pracovní činnosti a na další příjmy uvedené v ustanovení § 299 odst.1 občanského soudního řádu, s nimiž se při výkonu rozhodnutí zachází stejně jako se mzdou, a to v rozsahu, v jakém nemohou být postiženy výkonem rozhodnutí. Srážky ze mzdy, platu, odměny z dohody o pracovní činnosti a z dalších příjmů uvedených v ustanovení § 299 odst.1 občanského soudního řádu se provádějí z „čistých příjmů“, tedy z příjmů, od nichž byly – podléhají-li těmto „odvodům“ - odečteny záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění (srov. § 277 občanského soudního řádu). Proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody o pracovní činnosti a na další příjmy z pracovněprávního vztahu uvedené v ustanovení § 299 odst.1 občanského soudního řádu tedy není jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele přípustné v té části, která odpovídá tzv. základní nepostižitelné částce (§ 278 občanského soudního řádu) a jedné třetině zbytku čisté mzdy, platu, odměny z dohody o pracovní činnosti nebo příjmů uvedených v ustanovení § 299 odst. 1 občanského soudního řádu (§ 279 odst.1 občanského soudního řádu).“*

Za shora uvedeného výkladu pak dovolací soud shledal neplatnost jednostranného započtení provedeného zaměstnavatelem, neboť aby se mohlo

jednat o platné právní jednání (právní úkon), musel by zaměstnavatel započítat na pohledávce zaměstnance na mzdu pouze tu část, kterou lze postihnout výkonem rozhodnutí a zbývající část zaměstnanci v termínu výplaty mzdy zaplatit.

Současná podoba zákoníku práce neobsahuje přímý odkaz na institut započtení, a tak se započtení bude aplikovat na základě principu subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce. Shora citovaná judikatura Nejvyššího soudu bude i nadále použitelná a je zcela nepochybné, že výklad, který Nejvyšší soud k problematice započtení zaujal, je možné vnímat jako zásah do pracovním právem garantované zásady ochrany mzdy. Nabízí se otázka, zda na interpretaci započtení nahlížet ve světle nálezu Ústavního soudu z roku 2008¹³² jako na posílení autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu, kdy se prolamuje zásada ochrany mzdy a ochrany zaměstnance a pokusit se vyhodnotit, zda takovýto přístup je v zájmu jak samotných účastníků, tak i v zájmu veřejnosti.

Než bychom dospěli k očekávanému závěru, je žádoucí rozvinout úvahy nad podstatou samotného započtení, jež spočívá v úplném (i částečném) zabavení určitého plnění jedné strany závazkového vztahu, na které vzniklo této straně právo, a to z důvodu existence obdobného plnění u druhého účastníka vůči jeho protějšku.

Přistoupí-li zaměstnavatel k postihu zaměstnancovy mzdy, musí nejprve zkoumat, zda zákoník práce úpravu jednostranného započtení obsahuje a pokud nikoli, tak teprve poté aplikovat příslušná ustanovení občanského zákoníku. Zákoník práce obdobu institutu jednostranného postihu mzdy obsahuje v ustanovení § 147 odst. 1 písm. a) až e). Konkrétně jde o institut jednostranné srážky ze mzdy, který lze navíc uplatnit nejen v případě samotné mzdy, nýbrž i ve vztahu k dalším peněžitým plněním, jež se pro tyto účely za mzdu považují a které vyjmenovává ustanovení § 145 odst. 2 zákoníku práce. Jmenovitě se jedná o odměnu z dohody, náhradu mzdy nebo platu, odměnu za pracovní pohotovost, odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání, peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním nebo odměnu poskytnutou zaměstnanci při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po

¹³² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

nabytí nároku na starobní důchod, odměnu za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek. Zákoník práce tak úpravu jednostranného zápočtu obsahuje, kdy navíc výčet možností postihu zaměstnancovy mzdy bez jeho vůle je výčtem uzavřeným, který nelze jakkoli měnit. Vyjmenovává-li zákoník práce doslovně případy jednostranného zápočtu, lze usoudit, že záměrem zákonodárce bylo, aby bylo přednostně použito zvláštní pracovněprávní úpravy srážek ze mzdy, která tím pádem vylučuje použití věcně podobného institutu započtení upraveného občanským zákoníkem. Opačný výklad však ve výše citovaných rozhodnutí zaujímá Nejvyšší soud a připouští, aby kogentní pravidlo obsažené v ustanovení § 147 mohlo za užití občanskoprávního institutu započtení obcházeno a z předmětného ustanovení činí prázdnu normu. J. Stránský pak zastává názor, „že možnost započtení proti mzdě narušuje zásady pracovněprávních vztahů v čele se zásadou ochrany mzdy, a měla by proto být opuštěna prostřednictvím zakotvení výslovného zákazu započtení proti mzdě v občanském zákoníku. Započtení by nicméně nemuselo být v pracovněprávních vztazích vyloučeno zcela. Tato možnost zániku závazku by měla zůstat zachována pro použití ze strany zaměstnance. Zaměstnavateli by mohlo zůstat právo započíst kupříkladu proti zaměstnancově pohledávce vzniklé v souvislosti s jeho právem na náhradu cestovních výdajů.“¹³³

Se závěry J. Stránského se autorka musí plně ztotožnit, neboť i na institutu započtení je velmi dobře vidět, že kogentní normy mají v pracovním právu své důležité místo a neměli by být pomocí judikaturní činnosti překračovány, byť ne vždy je dodržení velmi přísné úpravy zákoníku práce žádoucí pro obě strany. Je tedy na uvážení, zda by skutečně nemělo u těchto problematických institutů dojít k jejich zpřesnění, resp. nastavení jasných pravidel, kdy bude pro obě strany zcela jasné, co lze od té druhé v určitých případech očekávat.

¹³³ Stránský, J. *Vznik, změny a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích*. Blok I. Aplikace vybraných institutů nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Právnická fakulta Masarykova univerzity, 2014. [online] [citováno 5. 5. 2019] Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2014/files/menu1.html>

5 Vybrané instituty smluvního pracovního práva

Právní institut je teorií práva definován jako soubor právních norem upravujících určitý okruh stejnorodých právních vztahů, představující uzlové body právního odvětví a je obvykle reflexí sociálně ustanovených institucí organizující sociální život.¹³⁴ V této kapitole byly vybrány instituty reflektující jednání směřující k uzavření pracovního poměru, jednání uskutečněná v průběhu trvání pracovního poměru, až po samotné skončení pracovního poměru a na vybraných institutech zaměřena pozornost na autonomii vůle účastníků pracovněprávního vztahu a její mantinely.

5.1 Předsmmluvní odpovědnost¹³⁵

Od 1. 1. 2014 byl do českého právního řádu zakotven institut předsmmluvní odpovědnosti při jednání o uzavření smlouvy, který předchází soukromoprávní úprava postrádala. Výjimkou byly pouze některé skutkové podstaty předsmmluvní odpovědnosti. Jmenovat můžeme ustanovení o ochraně důvěrných informací sdělených si účastníky při kontraktačním jednání v ustanovení § 271 tehdy platného obchodního zákoníku (dále jen „ObchZ“)¹³⁶ či odpovědnost za škodu způsobenou neplatností právního úkonu v ustanovení § 42 občanského zákoníku z roku 1964 (dále jen „ObčZ“) a ustanovení § 268 ObchZ.

V praxi se institut předsmmluvní odpovědnosti objevil řídce též v judikатурní činnosti našich soudů. Příkladem lze jmenovat rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 29 Odo 1166/2004, ze dne 11. 10. 2006,¹³⁷ ve kterém Nejvyšší soud uznal, že odpovědnost za škodu porušením předsmmluvní povinnosti – neuzavřením smlouvy, vzniklou straně, která byla v dobré víře ohledně uzavření této smlouvy, může nést strana, která v poslední chvíli odmítne závazek uzavřít. Takovouto odpovědnost bylo možné dle Nejvyššího soudu opřít o „prevenční“ ustanovení § 415 a

¹³⁴ Večeřa, M. a kol. *Teória práva*. 5 rozšířené a doplnené vydanie. Bratislava: Eurókokodex, 2013, s. 145.

¹³⁵ Problematika předsmmluvní odpovědnosti autorka přednesla v rámci Mezinárodní vědecké konference ve Znojmě pořádané Fakultou právnickou ZČU v Plzni ve dnech 8.-10. června 2016.

¹³⁶ Zákon č. 513/1991 Sb. Zde byla koncepce plně přejata do nového občanského zákoníku.

¹³⁷ Rozhodnutí je zveřejněno pod č. 82/2007 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.

ustanovení § 420 ObčZ. Za zmínku stojí taktéž usnesení Nejvyššího soudu, sp. zn. 25 Cdo 2863/2012, ze dne 28. 3. 2013, ve kterém se Nejvyšší soud vyjádřil k zásadě smluvní volnosti. Dle Nejvyššího soudu lze chování potenciálního smluvního partnera, za situace, kdy jednání o uzavření smlouvy dospělo do stadia, kdy jedna ze stran byla v důsledku chování druhé strany v dobré víře, že smlouva bude uzavřena, a druhá strana ukončí jednání o uzavření smlouvy, aniž k tomu měla legitimní důvod, považovat za protiprávní jednání, jelikož nerespektuje zásadu smluvní volnosti a rovného postavení účastníků smlouvy. O něco starším rozsudku ze dne 2. 9. 2008, sp. zn. 25 Cdo 127/2007, Nejvyšší soud označil za obecně platný právní názor, že při respektování zásady smluvní volnosti a rovného postavení účastníků lze chování jednoho z potencionálních smluvních partnerů považovat za protiprávní za předpokladu, že jednání o uzavření smlouvy dospělo do stadia, kdy jedna ze stran byla v důsledku chování druhé strany v dobré víře, že smlouva bude uzavřena, a druhá strana ukončila jednání o uzavření smlouvy, aniž k tomu měla legitimní důvod. K uvedeným závěrům se Nejvyšší soud přihlásil i v rozsudku ze dne 22. 2. 2011, sp. zn. 25 Cdo 4147/2008.

U předsmuvní odpovědnosti tedy nelze opomenout jednu ze stěžejních zásad soukromého práva, kterou je zásada autonomie vůle, tedy možnost osoby vlastní vůlí určovat a ovlivňovat své postavení v právních vztazích, zvláště ve vztazích závazkových, kde se projevuje jako zásada smluvní volnosti. Každý může svobodně jednat s druhou osobou o uzavření smlouvy a rozhodnout se, zda s druhou osobou smlouvu uzavře či ne. Zároveň musí být chráněna i dobrá víra osoby, se kterou je jednáno. Úprava předsmuvní odpovědnosti stojí na obecné povinnosti jednat poctivě, a to i při jednání o uzavření smlouvy. Na druhou stranu i autonomie vůle je u předsmuvní odpovědnosti limitována, když tento limit lze spatřit v podobě povinnosti dodržet poctivé jednání smluvních stran.¹³⁸ Prioritou je tedy vždy svoboda smluvního vyjednávání, která může být prolamována pouze tehdy, odporuje-li její prosazování principu poctivosti jednání.¹³⁹

Ze shora uvedených důvodů bylo namístě stanovit v novém občanském zákoníku následky porušení poctivosti v právním styku v případech, kdy někdo zahájí jednání o smlouvě s jiným jen na oko nebo v takovém jednání pokračuje,

¹³⁸ Více Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 14. 12. 2016, č.j. 8 C 194/2016 -146.

¹³⁹ Více Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2018, sp. zn. 25 Cdo 856/2018.

aniž má úmysl smlouvu uzavřít, anebo když jednání o smlouvě téměř uzavřené bez příčiny přeruší. Stejně tak je třeba pamatovat i na případy výměny informací směřujících k uzavření smlouvy stvrzujících, že výsledkem kontraktace bude smlouva, a osvědčujících zájem smlouvu uzavřít. Výměna informací, často důvěrné povahy, však zavazuje stranu, které byly sděleny, k udržení důvěrnosti tak, aby informace nebyly zneužity k tíži toho, kdo je poskytl. Porušení zásad poctivého jednání¹⁴⁰ při jednání o uzavření má vést k povinnosti nahradit škodu z toho vzniklou, případně k vydání bezdůvodného obohacení.

Na základě principu subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce se institut předsmuvní odpovědnosti uplatní i při jednáních v rámci procesu uzavírání pracovněprávních smluv (pracovní smlouvy, dohod konaných mimo pracovní poměr, dohody o změně pracovního poměru či dohody o jeho rozvázání).

V této části disertační práce je cílem zamyšlení se nad možnou aplikací tohoto institutu v oblasti pracovního práva, praktickými otázkami jeho použitelnosti a poukázáním na některé nejasnosti, na které s největší pravděpodobností odpoví až judikatura Nejvyššího či Ústavního soudu.

Otázky, na které se autorka pokusí v této části odpovědět, lze formulovat následovně:

Lze úpravu předsmuvní odpovědnosti považovat za progresivní institut nového soukromého práva?

Do jaké míry a v jaké intenzitě se úprava předsmuvní odpovědnosti prosadí v pracovním právu?

Jakým způsobem bude strana poškozená vyčíslovat škodu?

Předsmuvní odpovědnost s ohledem na volnost smluvních stran se na první pohled jeví jako zcela žádoucím a v budoucí právní praxi hojně využívaným institutem. První otázku bychom tak mohli v úvodu této části práce zodpovědět kladně, tedy že předsmuvní odpovědnost je novým, progresivním institutem, který nalezne své místo i v oblasti práva pracovního. Postupme v našem rozboru ovšem

¹⁴⁰ Ustanovení § 6 OZ. Komentované ustanovení formuluje právní pravidlo o povinnosti každého jednat v právním styku poctivě.

o krok dále a pokusme se nejprve nalézt odpovědi na druhé dva položené dotazy, neboť hledání odpovědi na ně společně s provedenou analýzou současné soudní praxe kladnou odpověď zcela vylučují.

5.1.1 Skutkové podstaty předsmluvní odpovědnosti

Nový občanský zákoník rozlišuje několik případů, u kterých se uplatní institut předsmluvní odpovědnosti.¹⁴¹ Obecně lze říci, že předsmluvní odpovědnost je postavena na principu dobré víry osob jednajících o uzavření smlouvy. Ta strana, která nejedná v dobré víře, je pak povinna nahradit druhé straně škodu, vzniklou takovýmto jednáním. Autonomie vůle má svůj limit v podobě poctivého jednání obou smluvních stran.

Níže se pokusí autorka jednotlivé případy předsmluvní odpovědnosti aplikovat na praktické ukázky z oblasti pracovního práva, které potkávají nemalý počet zaměstnavatelů¹⁴² a zaměstnanců a odpovědět na v pořadí druhou položenou otázku. Závěrem pak autorka poukáže na problematiku určení rozsahu kompenzované škody a nalézt odpověď na dotaz třetí.

5.1.1.1 Vyjednávání o smlouvě naoko

Dle ustanovení § 1728 odst. 1 OZ „každý může vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že ji neuzavře, ledaže jednání o smlouvě zahájí nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít.“

Zákon na tomto místě předpokládá poctivost stran v kontrakčním procesu. Pokud z projevu jedné smluvní strany vyplývá zájem na uzavření určité smlouvy, ačkoli vůle k jejímu uzavření chybí, půjde o nepoctivé jednání, „jednání naoko“, a druhé straně, která důvěřovala takovému projevu, vznikne právo na náhradu

¹⁴¹ Ustanovení §§ 1728 – 1730 OZ.

¹⁴² Na schůzkách personalistů pořádaných např. LMC či Business Brunches PhDr. Františka Horníka je stále více aktuálním tématem řešení otázky, kdy kandidáti mnohdy odmítají pracovní nabídky „hodinu“ před dohodnutým termínem podpisu pracovní smlouvy či se, v tom horším případě, k podpisu pracovní smlouvy bez omluvy vůbec nedostaví, či ještě hůře, pracovní smlouvu dokonce podepíší, ale v den nástupu do práce se vůbec neobjeví.

újmy.¹⁴³ Cílem tohoto ustanovení je zamezit situacím, kdy jedna strana chce druhou stranu zmást či ji pozdržet v určitém jednání za účelem vlastního prospěchu. Vyloučen není ani zlý úmysl.

Jako modelový příklad č. 1 lze uvést situaci, kdy zaměstnavatel X, konkurent zaměstnavatele Y, zahájí jednání o pracovní smlouvě se zaměstnancem (špičkovým odborníkem), o kterého projevil zájem zaměstnavatel Y, a to na pozici, kterou má již obsazenou. Snahou zaměstnavatele X je účelově znemožnit, popř. prodloužit možný nástup zaměstnance ke konkurenci. Zaměstnavatel Y je pod tlakem rychlého obsazení místa a na pozici přijme tedy jiného zaměstnance. Následně zaměstnavatel X ukončí jednání o uzavření smlouvy, jelikož svého cíle dosáhl. Znemožnil přijetí zaměstnance ke svému konkurentovi.

Autorka je názoru, že v takovémto případě má zaměstnanec právo na náhradu škody, která mu vznikla jednáním zaměstnavatele X, jelikož nebýt nepoctivého jednání tohoto zaměstnavatele, došlo by k uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem Y.

5.1.1.2 Porušení informační povinnosti

V ustanovení § 1728 odst. 2 OZ je účastníkům kontrakčního procesu uložena povinnost „sdělit si vzájemně všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí, tak aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.“

Na tomto místě je nutné dodat, že informační povinnost nic nemění na stávající úpravě ochrany zaměstnance, jak ji zná platný zákoník práce.¹⁴⁴ Zaměstnavatel i nadále nesmí vyžadovat po zaměstnanci takové informace, které nijak nesouvisejí s výkonem práce (např. informace o sexuální orientaci, náboženství nebo těhotenství).¹⁴⁵ Pokud některá ze stran poruší informační

¹⁴³ Komentované ustanovení neobsahuje na rozdíl od ustanovení § 1729 odst. 2 OZ žádná pravidla ani limitace pro určení výše újmy. Dle beckovského komentáře i zde dochází k povinnosti nahradit újmu v důsledku nepoctivého jednání při uzavírání smlouvy, kdy tato uzavřena nebyla. V těchto případech se tak fakticky uplatní stejné omezení jako v ustanovení § 1729 odst. 2 OZ. To samé bude platit i u ustanovení § 1728 odst. 2 OZ.

¹⁴⁴ Podobně Randlová, N., Hořejší, L. *Nový občanský zákoník v personální praxi*. Personalistika a pracovní právo. LINDE Praha a.s., 2013, č. 12, s. 3.

¹⁴⁵ Srov. ustanovení § 316 odst. 4 ZP.

povinnost a druhé straně tímto vznikne škoda, uplatní se nárok na náhradu škody plynoucí z předsmmluvní odpovědnosti.

Jako modelový příklad č. 2 lze uvést situaci, ke které v praxi dochází velmi často. Uchazeč o pracovní pozici sdělí při výběrovém řízení zaměstnavateli záměrně nepravdivé údaje o jeho dosavadních pracovních zkušenostech, znalostech a jiných předpokladech požadovaných zaměstnavatelem na aktuálně obsazovanou pozici. Zaměstnavatel se rozhodne tohoto uchazeče přijmout. Posléze se ukáže, že řada tvrzených skutečností ovšem není pravdivá.

I v této situaci vzniká zaměstnavateli nárok na náhradu škody, která mu mohla vzniknout např. nečekanými výdaji na doškolení tohoto zaměstnance, popř. odložením realizace projektu, na který byl zaměstnanec nabírán jako kvalifikovaný odborník.

5.1.1.3 Ukončení jednání o smlouvě

V pořadí třetí případ předsmmluvní odpovědnosti, se kterým je spojeno právo na náhradu škody, je stanoven v ustanovení § 1729 odst. 1 OZ. Dle citovaného ustanovení odpovídá za škodu ta strana, která bez spravedlivého důvodu ukončila jednání o smlouvě v situaci, kdy se již její uzavření jevílo jako vysoce pravděpodobné.

V praxi se bude jednat o případy, kdy u smluvních stran bude panovat shoda ohledně práv a povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy, jakými jsou mzda a jiné odměny s výkonem práce spojené, náplň práce, pracovní doba nebo dovolená, a strany vyjádří vůli smlouvu uzavřít, avšak k uzavření přesto z vůle jedné strany nedojde. Stejně tak se předsmmluvní odpovědnost uplatní v případech, kdy, již pracovní poměr existuje, nicméně zaměstnavatel se zaměstnancem vyjednáva změnu pracovní smlouvy, např. zvýšení mzdy nebo změnu pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, k nimž nakonec zaměstnavatel nepřistoupí.

Klíčovou otázkou pak bude zajisté konkretizace *spravedlivého důvodu* a určení hranice, kdy se uzavření smlouvy bude jevit jako *vysoce pravděpodobné*. Odpověď na tyto otázky občanský zákoník neposkytuje, bude tedy zajímavé vyčkat na rozhodnutí NS, zda vnese jasná pravidla do určování odpovědnosti za porušení této povinnosti.

Na modelovém příkladu č. 3 bude nastíněn případ, kdy spravedlivý důvod pro ukončení smlouvu dán jistě bude. Představme si situaci, která zde byla popsána v případě předchozím, tedy situaci, kdy uchazeč o zaměstnání uvádí nepravdivé a neúplné informace. Zaměstnavatel si později, avšak ještě před podpisem samotné pracovní smlouvy, poskytnuté informace sám z jiných dostupných zdrojů ověří, a právě toto zjištění je rozhodující pro přijetí/nepřijetí uchazeče na danou pozici. K přijetí zaměstnance samozřejmě z tohoto důvodu nedojde.

Autorka je názoru, že za této situace svědčí zaměstnavateli spravedlivý důvod a zaměstnavatel je oprávněn ukončit jednání o uzavření pracovní smlouvy. Na zvážení je také náhrada škody spočívající v nákladech na ověření zaměstnancem tvrzených informací.

5.1.1.4 Zneužití získaných informací

Poslední případ, se kterým zákon spojuje nárok na náhradu škody z porušení předsmmluvní odpovědnosti, je stanoven v ustanovení § 1730 OZ. Jedná se o situaci, kdy jedna ze smluvních stran prozradí nejen třetí osobě, ale i v případě bezdůvodného rozšíření informace jiným, důvěrné údaje nebo sdělení, které se strany dozvěděly v průběhu jednání o smlouvě. Komentované ustanovení navíc stanoví, že dojde-li k porušení této povinnosti a k obohacení prozrazující strany, je tato povinnost vydat prospěch, který byl tímto nezákonným jednáním získán. Byť zde není výslovně zmíněno právo na náhradu újmy, nelze z této absence dovodit, že by zde nebylo, jelikož povinnost ochrany důvěrných informací je zákonnou povinností a při jejím porušení se uplatní právo na náhradu škody dle ustanovení § 2910 OZ. Zde je autorka ovšem názoru, že limitace, která se aplikuje dle ustanovení § 1729 odst. 2 OZ, nenalezne v případě této skutkové podstaty uplatnění.

Za důvěrné údaje nebo sdělení lze považovat takové údaje nebo sdělení, ohledně nichž z prohlášení druhé strany nebo okolností jednání o smlouvě vyplývá, že nesmí být druhou stranou zneužity či prozrazeny. Důvěrné údaje nebo sdělení nesmějí být použity v rozporu s účelem jejich poskytnutí.

Na tomto místě je zajímavé porovnat názory některých odborníků publikujících o pracovněprávní problematice. Většina z nich je za jedno, že tato část předsmmluvní odpovědnosti nenalezne v pracovněprávních vztazích širší

uplatnění, když poukazují zejména na to, že při jednání o uzavření smlouvy většinou nedochází k vzájemnému seznamování s citlivými údaji zaměstnavatele či zaměstnance.¹⁴⁶ Tento názor ovšem autorka sdílí pouze z části. Autorka souhlasí, že při jednání o uzavření nové pracovní smlouvy opravdu nedochází k vzájemnému sdělování důvěrných informací. Opakem ovšem může být situace, kdy již pracovněprávní vztah existuje a strany smlouvy jednají o jeho změně a při jednání o změně obsahu pracovní smlouvy je nutné poskytnout řadu interních informací.

Jako modelový příklad č. 4 lze uvést situaci, kdy zaměstnavatel zvažuje zapojení svého stávajícího zaměstnance, se kterým je nad míru spokojen, do nového projektu, jenž obsahuje zcela novou obchodní strategii firmy. Tento pak využije nových poznatků a za vidinou lákavé finanční odměny předá tyto informace významnému konkurentovi.

5.1.1.5 Náhrada škody

Úskalí v případě předsmluvní odpovědnosti nejen dle autorčina názoru nalezneme nepochybně při určení rozsahu kompenzovatelné škody. Úpravu kompenzace škody obsahuje ustanovení § 1729 odst. 2 OZ, dle kterého „*strana, která jedná nepoctivě, nahradí druhé straně škodu, nanejvýš však v tom rozsahu, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech.*“

I když nový občanský zákoník na žádném svém místě nedefinuje obrat „ztráta z neuzavřené smlouvy“, lze za použití konfrontace s ustanovením § 2952 OZ, které člení škodu na skutečnou škodu a na to, co poškozenému ušlo, tedy ušlý zisk,¹⁴⁷ postupovat obdobně. Řada odborné veřejnosti tak dovozuje, že komentované ustanovení poskytuje pouze rozsahovou limitaci nahraditelné škody, nikoli však limitaci druhovou. Tzn., že vždy se bude poskytovat náhrada za skutečnou škodu a ušlý zisk¹⁴⁸ s tím omezením, že výše náhrady bude vždy

¹⁴⁶ Např. JUDr. Tereza Erényi, LL.M. (advokátka PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář, členka asociace Czech Employment Lawyers Association) nebo Mgr. Daniel Vejsada (advokát PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář se specializací na pracovní právo).

¹⁴⁷ Podobně také Janoš, R. *Předsmluvní odpovědnost de lege lata a de lege ferenda*. Právní fórum, 2011, č. 8, s. 348.

¹⁴⁸ Dle NS lze ušlý zisk definovat jako „rozmnožení majetku, ke kterému vlivem porušení povinnosti nedošlo, ačkoli by k němu při pravidelném běhu věcí došlo.“ Více např.: rozsudek NS ze dne 13. 11. 2012, sp. zn. 28 Cdo 5171/2008.

limitována výši „abstraktního“ ušlého zisku.¹⁴⁹ Nalezneme nicméně názory, že takto toto chápat zajisté nelze, že předsmmluvní odpovědnost nemá nikdy směřovat k náhradě ušlého zisku z neuzavřené smlouvy.¹⁵⁰ Bohužel další argumentaci, o kterou by bylo možné tento názor opřít, nebyla nedohledána a tento názor zůstává v pozadí názoru převládajícího.

Zde tedy narážíme na první výkladový problém dané právní úpravy a vyvstává otázka, na jaké případy lze pravidla předsmmluvní odpovědnosti použít.

Dle důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku našel zákonodárce inspiraci v tzv. Gandolfiho evropském zákoníku smluv (Code européen des contrats, dále jako „CEC“).¹⁵¹ CEC ve svém čl. 6 odst. 4 pojednává o rozsahu kompenzované škody, když oproti OZ, vymezuje limit pro náhradu škody druhově, a to jako marně vynaložené náklady a ztrátu obdobné obchodní příležitosti, tedy ušlého zisku. Dle CEC lze požadovat náhradu škody také v podobě ušlého zisku, nikoli jako dle OZ jakéhosi „abstraktního ušlého zisku“ stanovit omezení její výše. Důvodová zpráva tak tuto odchylku od CEC bez vysvětlení pomíjí, což je bezesporu nemalou chybou, která přinese v praktickém životě řadu komplikací a bude nutné vyčkat až na sjednocující úpravu pomocí judikaturní činnosti NS.

Uvážíme-li, že zde opravdu existuje jakási limitace ušlého zisku, bylo by možné komplikace¹⁵² spatřovat především v nemožnosti aplikace předsmmluvní odpovědnosti na takový okruh smluv, jejichž cílem není realizace zisku (např. státní správa, krajská a územní samospráva či církev).

Druhým problémem, který vyvstává při výkladu komentovaného ustanovení, je limitace škody při ztrátě z neuzavřené smlouvy v „*obdobných*

¹⁴⁹ Podobně také Matula, Z. *K některým aspektům předsmmluvní odpovědnosti dle nového občanského zákoníku*. [online]. 12. 9. 2013 [cit. 25. 12. 2018]. Dostupné z WWW: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-aspektum-predsmmluvni-odpovednosti-dle-noveho-obcanskeho-zakoniku-92404.html>

¹⁵⁰ Např. Pelikán, R. In: Filípek, M. *Předsmmluvní odpovědnost v pracovní právu - tak snadné to nebude*. [online]. 6. 1. 2014 [cit. 25. 12. 2018]. Dostupné z WWW: <https://www.obczan.cz/clanky/predsmmluvni-odpovednost-v-pracovni-pravu-tak-snadne-to-nebude-1?query=fil%C3%ADpek>

¹⁵¹ CEC byl vypracován v rámci projektu Akademie evropských privatistů pod vedením Prof. Giuseppe Gandolfiho, jehož cílem je nastavit obecné principy evropského smluvního práva.

¹⁵² Stejně Matula, Z.

případech“. I zde se jedná o matoucí ustanovení, které bude objasněno až rozhodovací praxí NS.

5.1.1.6 Náhrada škody v praxi

Na tomto místě se autorka pokusí na shora uvedených modelových případech poukázat na další úskalí při určování výše náhrady škody. Bezpochyby bude záležet také na tom, zda poškozeným bude zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

Modelový příklad č. 1 – jednání naoko

Vyčíslení škody bude záležet na řadě faktorů. Příkladem lze uvést výši slíbené mzdy, délku pracovního poměru (doba určitá/neurčitá) nebo náklady vynaložené na přijímací pohovor. Zapomínat nesmíme ani na limitaci dle ustanovení § 1729 odst. 2 OZ. Představme si, že uchazeči byla přislíbena nadstandardní mzda ve výši 90.000,- Kč měsíčně a délka trvání pracovního poměru na dobu jednoho roku. V obdobných případech dosahují zaměstnanci mzdy ve výši 50.000,- Kč měsíčně. Ušlý zisk lze vyčíslit jako součin měsíční mzdy a délky pracovního poměru, tj. 12 měsíců x 90.000,- Kč. Celkem by činil ušlý zisk 1.080.000,- Kč. Uchazeč o zaměstnání by mohl však požadovat pouze maximum, které by získal neuzavřením smlouvy v obdobných případech, tedy 12 měsíců x 50.000,- Kč, tj. 600.000,- Kč. Jaká výše by zde byla v případě smlouvy na dobu neurčitou, si autorka netroufá předvídat. Dalším nárokem uchazeče by mohla být náhrada nákladů vynaložených na přijímací pohovor, jako skutečné škody, která zaměstnanci vznikla. Ani zde ovšem není situace jednoduchá, když dle NS,¹⁵³ nelze obvykle vynaložené náklady považovat za skutečnou škodu, jelikož s takovými náklady je nutné vždy počítat, a náhrada škody se poskytne pouze v případě nákladů, které se této kategorii vymykají.

Modelový případ č. 2 – porušení informační povinnosti

K faktorům pro vyčíslení škody náleží dle zvolené varianty, výše nákladů na proškolení pracovníka, popř. ztráta v podobě ušlého zisku z důvodu nerealizování zamýšleného projektu.

¹⁵³ Rozsudek NS ze dne 11. 10. 2006, sp. zn. 29 Odo 1166/2004.

Ztotožníme-li se s výkladem, který je navíc zaujímán většinou, kdy bude záležet na tom, zda zaměstnavateli ujde protiprávním jednáním zisk, tak pouze u druhé varianty lze uvažovat o tom, že zaměstnavateli z důvodu porušení pravidel předsmuvní odpovědnosti bude příslušet právo na náhradu škody, když z důvodu nerealizování nového inovačního projektu nerozmnoží svůj majetek. Jak se bude ovšem ušlý zisk vyčíslovat, potažmo jak se bude porovnávat k obdobným případům, kdy takovýto projekt může být unikátní, si opět autorka netroufá předvídat.

V řadě případů ovšem zaměstnavatelům žádný zisk neujde, jelikož situaci bude možné řešit náhradním způsobem (najmutím externisty, práce přesčas ostatních zaměstnanců, apod). Takovýto zaměstnavatelé by byli vyloučeni z okruhu osob, které budou uplatňovat náhradu škody.

5.1.2 Uplatňování nároků z předsmuvní odpovědnosti v rozhodovací praxi českých soudů

Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku ve své zvláštní části přímo uvádí, že „dosavadní soukromoprávní úprava citelně postrádá ustanovení o předsmuvní odpovědnosti. Z toho důvodu je namístě stanovit následky porušení poctivosti v právním styku v případech, kdy někdo zahájí jednání o smlouvě s jiným jen na oko nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít, anebo když jednání o smlouvě téměř uzavřené bez příčiny přeruší. Stejně tak je třeba pamatovat i na případy výměny informací směřujících k uzavření smlouvy stvrzujících, že výsledkem kontraktace bude smlouva, a osvědčujících zájem smlouvu uzavřít. Výměna informací, často důvěrné povahy, však zavazuje stranu, které byly sděleny, k udržení důvěrnosti tak, aby informace nebyly zneužity k tíži toho, kdo je poskytl. Porušení zásad poctivého jednání při jednání o uzavření má vést k povinnosti nahradit škodu z toho vzniklou, případně k vydání bezdůvodného obohacení.“¹⁵⁴

V době přijetí nového občanského zákoníku tak zřejmě u zákonodárců nebyly větší pochyby o smyslu a významu začlenění institutu předsmuvní odpovědnosti do našeho právního řádu, avšak dalo se jen těžko předvídat, jak často

¹⁵⁴ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku. S. 432. [online]. 2012 [cit. 25. 12. 2018]. Dostupné z WWW: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>

bude tento nový institut občanského práva v praxi aplikován, o to více v oblasti pracovního práva. Nyní, po více než šesti letech účinnosti nového občanského zákoníku, však lze učinit závěr, že tento institut nenachází v praxi hojné využití, a to jak v občanském právu, tak ani v jeho speciální části, právu pracovním. K tomuto závěru jednoznačně vede i níže zpracovaná empirická analýza, která vychází z informací poskytnutých autorovi v intencích zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, všemi 86 okresními a jim na roveň postavenými soudy České republiky. Obecným soudům byl položen dotaz, kolik bylo v letech 2014–2017 podáno návrhů na náhradu škody za porušení povinností uvedených v ustanovení §§ 1728, 1729 a 1730 občanského zákoníku (tzv. předsmmluvní odpovědnost) a kolika z těchto návrhů bylo vyhověno, resp. kolika z těchto návrhů nebylo vyhověno; pokud nebylo některému z těchto návrhů vyhověno, bylo též požádáno o sdělení, zda byl takový návrh zamítnut, odmítnut, či zda řízení o něm skončilo jinak (např. zastavením z důvodu zpětvzetí).¹⁵⁵

Na zasláný dotaz odpovědělo všech 86 prvostupňových obecných soudů,¹⁵⁶ z toho 11 soudů kladně. Jmenovitě se jednalo o Okresní soud ve Vsetíně, Městský soud v Brně, Okresní soud v Liberci, Okresní soud v Lounech, Okresní soud v Mělníku, Obvodní soud pro Prahu 5, Obvodní soud pro Prahu 8, Obvodní soud pro Prahu 10, Okresní soud v Pardubicích, Okresní soud v Rychnově nad Kněžnou a Okresní soud v Ústí nad Orlicí.

¹⁵⁵ Analýza byla provedena ke dni 30. 10. 2018.

¹⁵⁶ Prvostupňovým obecným soudem rozuměj okresní soudy, obvodní soudy a městský soud v Brně, které jsou podle ustanovení § 9 odst. 1 o.s.ř. příslušné rozhodovat jako soudy prvního stupně také o návrzích dle §§ 1728–1730 OZ.

Obrázek č. 1 – mapa České republiky – Obecné soudy s kladnou odpovědí



Zdroj: google.com

Pokud bychom kladné dotazy obecných soudů přiřadili pod jednotlivé krajské soudy, tak v obvodu Městského soudu v Praze se kladně vyjádřili 3 soudy, v obvodu Krajského soudu v Brně 1 soud, v obvodu Krajského soudu v Ústí nad Labem 2 soudy, v obvodu Krajského soudu v Ostravě 1 soud, v obvodu Krajského soudu v Hradci Králové 3 soudy a v obvodu Krajského soudu v Praze 1 soud. Soudy v obvodech Krajského soudu v Plzni a Krajského soudu v Českých Budějovicích pak nebyl podán v dotazovaných letech žádný návrh podle §§ 1728-1730 OZ.

Tabulka č. 1 – přehled kladných odpovědí dle nadřízených Krajských soudů

Městský soud v Praze	3
Krajský soud v Hradci Králové	3
Krajský soud v Ústí nad Labem	2
Krajský soud v Praze	1
Krajský soud v Brně	1
Krajský soud v Ostravě	1
Krajský soud v Plzni	0
Krajský soud v Českých Budějovicích	0

Zdroj: vlastní zpracování, listopad 2018

Přistoupíme-li již k jednotlivým kladně zodpovězeným dotazům, jedním z ukazatelů, který je z analýzy získáván, je údaj, v jakých rocích a o jakém počtu byl podán u jednotlivých soudů návrh podle §§ 1728-1730 OZ.

Druhým ukazatelem, který je z analýzy získáván, je údaj, v kolika případech se návrh podal v oblasti pracovního práva.

Třetím a posledním ukazatelem, který je z analýzy získáván, je údaj, jak daný soud o návrhu rozhodl.

Tabulka č. 2 – přehled podaných návrhů v jednotlivých rocích

	2014	2015	2016	2017
<i>Obvodní soud pro Prahu 5</i>	0	2	1	0
Obvodní soud pro Prahu 8	0	1	0	0
Obvodní soud pro Prahu 10	28	8	8	16
Okresní soud v Rychnově n. Kněžnou	0	1	1	0
Okresní soud v Ústí nad Orlicí	0	0	1	0
Okresní soud v Pardubicích	0	1	0	0
Okresní soud v Liberci	1	0	0	0
Okresní soud v Lounech	1	0	2	0
Okresní soud ve Vsetíně	0	1	0	1
Městský soud v Brně	1	0	0	1
Okresní soud v Mělníku	1	1	0	0
	32	15	13	18

Půjdeme-li o krok dále a rozdělíme analyzovaná rozhodnutí obecných soudů do dvou oblastí, a to oblasti občanského práva a pracovního práva, zjistíme, že pouze u Obvodního soudu pro Prahu 10 byl podán návrh na zahájení řízení v oblasti pracovního práva.

Tabulka č. 3 – přehled podaných pracovněprávních návrhů dle §§ 1728-1730 OZ

	2014	2015	2016	2017
Obvodní soud pro Prahu 10	12	5	5	3

Zdroj: vlastní zpracování, listopad 2018

Podle ukazatele třetího porovnáme, jak bylo soudy o jednotlivých návrzích rozhodnuto, když dle tabulky č. 2 oddělíme rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 10 od ostatních analyzovaných rozhodnutí ostatních obecných soudů, neboť pouze u tohoto soudu byly návrhy podány i pro pracovněprávní oblast.

Tabulka č. 4 – řazení podle druhu rozhodnutí

	zpětvzetí návrhu, zastavení řízení	zamítnutí	schválení smíru	vyhověno	neskončeno
Obvodní soud pro Prahu 5	0	0	1	1	1
Obvodní soud pro Prahu 8	0	1	0	0	0

Okresní soud v Rychnově n. Kněžnou	0	1	1	0	0
Okresní soud v Ústí nad Orlicí	0	0	0	0	1
Okresní soud v Pardubicích	0	0	0	1	0
Okresní soud v Liberči	0	1	0	0	0
Okresní soud v Lounech	1	1	0	1	0
Okresní soud ve Vsetíně	2	0	0	0	0
Městský soud v Brně	0	0	0	2	0
Okresní soud v Mělníku	0	0	0	1	1
	3	4	2	4	3

	zastaveno	odmítnuto	zpětvzetí	rozsudek	postoupeno
Obvodní soud pro Prahu 10	3	6	7	13	1

Zdroj: vlastní zpracování, listopad 2018

Z provedené analýzy lze podat následující výsledky:¹⁵⁷

- i. největší nápad byl v roce 2014, v ostatních letech je pak nápad o polovinu menší a v každém roce téměř shodný;
- ii. pouze u jednoho z celkem 86 obecných soudů byly podány pracovněprávní návrhy dle ustanovení §§ 1728-1730 OZ;
- iii. četnost druhů rozhodnutí je vyvážená, pouze u Obvodního soudu pro Prahu 10 bylo vydáno v období 4 analyzovaných let 13 rozsudků.

5.1.3 Rozbor vybraných analyzovaných rozhodnutí

Rozsudek Městského soudu v Brně, sp. zn. 252 C 57/2014 – porušení ustanovení § 1729 OZ

V předmětném rozhodnutí Městský soud v Brně posuzoval oprávněnost nároku na zaplacení škody ve výši 490.000,- Kč s přísl., přitom vycházel ze skutkového stavu, kdy žalobce projevil vážný zájem na uzavření kupní smlouvy na nemovitosti ve vlastnictví žalované, žalobce vstoupil do jednání o uzavření smlouvy s žalovanou a započala příprava smluvní dokumentace a ostatních s tím se pojících dokumentů. Jelikož kupní cena převáděných nemovitých věcí činila 180.000.000,- Kč, nejednalo se o standardní obchod a vedle převodních smluv bylo zapotřebí dále vypracovat technický, ekonomický a daňový audit předmětu koupě a dále využít advokátních služeb a zaplatit řadu poplatků vázících se k zpracování úvěru úvěrující bankou. Celkem tak vynaložil žalobce na nákladech za veškeré shora uvedené služby 490.000,- Kč. Dne 22. 12. 2012 mělo dojít k podpisu smluvní dokumentace. Zástupce žalované však v okamžiku podpisu smluv žalobci sdělil, že vedení žalované rozhodlo transakci odložit. Žalobce tak poskytl dodatečnou lhůtu, k uzavření převodních smluv již však nedošlo a žalovaná se stala pro žalobce zcela nekontaktní. Žalobce nejprve vyzval žalovanou k úhradě nákladů, které na straně žalobce vznikly v důsledku jednání o koupi předmětných nemovitých věcí. Na

¹⁵⁷ Zde autorka dodává, že veškeré návrhy směřovaly proti porušení povinnosti jednat poctivě dle ustanovení § 1729 odst. 1 OZ.

výzvu nebylo uhrazeno ničeno. Žalobce se tedy se svým návrhem obrátil na soud a požadoval vydání rozhodnutí, kterým by soud nárok žalobce z právního institutu „culpa in contrahendo“ přiznal. Soud se zabýval otázkou, jak posuzovat náklady spojené s kontrakčním procesem. Původní rozhodnutí bylo Krajským soudem v Brně zrušeno, kdy Krajský soud v Brně uzavřel, „že náklady spojené s kontrakčním procesem je nutno posuzovat jako skutečnou škodu, nikoliv jako ušlý zisk, ve formě tzv. zbytečně vynaložených nákladů. **Škodou jsou ty náklady, které poškozený vynakládá za účelem dosažení určitého konkrétního cíle – uzavření konkrétní, přesně předjednané smlouvy a jejího následného plnění, kterého nebylo dosaženo pouze pro v důsledku protiprávního jednání škůdce. Nikterak se nerozlišují náklady obvyklé, obvykle spojené s dosažením toho kterého budoucího cíle a náklady specifické, vyvolané specifickými či neobvyklými požadavky jiného. Dále krajský soud poukázal na teorii adekvátnosti kauzálního nexu. Žalovaná dobře věděla, že žalobce jedná prostřednictvím advokáta, který zpravidla nezastupuje zdarma, tedy musel vědět, že v případě jeho vlastního protiprávního jednání vznikne újma druhé straně.**“¹⁵⁸

Byť shora uvedené rozhodnutí nebylo vydáno v důsledku porušení předmluvního jednání v pracovněprávním vztahu, závěry budou použitelné i pro tuto oblast a bude nutné počítat s účelně vynaloženými náklady té strany, která neukončila jednání o uzavření smlouvy.

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 11. 6. 2018, č.j. 26 C 239/2015-232 – posouzení nepoctivosti jednání smluvní strany dle ustanovení § 1729 odst. 1 OZ

V předmětném rozhodnutí Obvodní soud pro Prahu 8 posuzoval oprávněnost nároku mimo jiné na zaplacení škody ve výši 145.800,- Kč, přitom vycházel ze skutkového stavu, kdy žalobkyně požadovala uhradit škodu po žalované v důsledku jejího protiprávního jednání, neboť dle žalobkyně nedošlo k uzavření nájemní smlouvy, kterou se žalobkyně domáhala realizace provedení přípojek kanalizace vody a telekomunikačního vedení přes pozemek v podílovém spoluvlastnictví členů žalované na dobu určitou dvou měsíců s tím, že stanovila nájemné 1.250,- Kč měsíčně a zavázala se v průběhu této lhůty realizovat výkopové práce a položení přípojek, uvedení pozemku do původního stavu, a umístění

¹⁵⁸ Obdobně také rozhodnutí Městského soudu v Brně ze dne 25. 9. 2018, č.j. 104 C 20/2018-25.

vodoměrné šachty, opravit chodník přiléhající k plotu, odstranit vzrostlé stromy a zeleň, vše dle pokynu žalované. Žalobkyně vedla s žalovanou jednání ohledně uzavření nájemní smlouvy a důvodně očekávala, že s ní bude tato smlouva řádně uzavřena, neboť jednání postoupila dle žalobkyně již tak daleko, že se jevílo více než pravděpodobné, že k uzavření smlouvy dojde. Žalovaná se na svém shromáždění dne 2. 10. 2014 vyjádřila více než dvoutřetinovou většinou svých členů společenství kladným stanoviskem k uzavření nájemní smlouvy a následně žalovaná reagovala na výzvu k uzavření nájemní smlouvy tak, že tato smlouva nemůže být uzavřena, s odůvodněním, že k jejímu uzavření by byl nutný souhlas všech členů žalované. Popsané odmítavé stanovisko tak dle žalobkyně vyvolalo vznik škody na majetku žalobkyně, v bezprostřední a příčinné souvislosti se změnou stanoviska žalované, k níž však neměla žalovaná spravedlivý důvod. Žalobkyni vznikla škoda 55.800,- Kč za náklady hlídání staveniště v měsíci říjnu 2014, k němuž přistoupila žalobkyně na základě usnesení žalované z 2. 10. 2014. Předpokládaná příprava a výkopy přípojek vylučovaly úplné uzavření pozemku. Další škoda vznikla žalobkyni ve výši 90.000,- Kč za ekonomickou ztrátu generálního dodavatele v říjnu 2014, v důsledku nemožnosti provést přípojky podle pokynů žalobkyně, s cílem splnit podmínku žalované – dokončit realizaci přípojek nejpozději do 2 měsíců od 6. 10. 2014 podle usnesení žalovaného ze dne 2. 10. 2014. Žalovaná naopak argumentovala tím, že žalobkyně byla v průběhu jednání o uzavření předmětné nájemní smlouvy opakovaně upozorňována na neplatnost textu nájemní smlouvy a dále na to, že pokud by smlouva byla přeci jen posouzena jako platná, musí k jejímu uzavření dát souhlas 100% členů žalované. Soud se s názorem a argumentací žalobkyně o nepoctivosti jednání žalované neztotožnil, když vyslovil názor, „že současná úprava občanského zákoníku je založena na předpokladu újm vyvolané nepoctivým jednáním. Je potřeba nahlédnout na časovou souslednost jednání mezi účastníky a tvrzení o vzniklé škodě v říjnu 2014, kdy stále ještě probíhala jednání mezi účastníky. Z provedeného dokazování vyplývá, že účastníci jednali již od roku 2012, v říjnu 2014 opakovaně žalovaná informovala žalobkyni, že smlouvu, tak jak byla navržena, nebude moci uzavřít, neboť jsou zde důvodné pochybnosti o obcházení zákona. Žalobkyně tedy byla seznámena se stanoviskem žalované, že v rozhodném období (pro tvrzený vznik škody) smlouva nemůže být uzavřena, s tím, že je třeba situaci konzultovat s právníky. **Nárok žalobkyni na zaplacení 145.800,- Kč podle ustanovení § 1729 odst. 2 OZ nevznikl, neboť jednání žalované nelze pokládat za nepoctivé podle ustanovení § 1728 odst. 1 OZ.**

Žalovaná měla spravedlivý důvod jednání ukončit z důvodu odlišného právního posouzení navrhované nájemní smlouvy.

Předmětné rozhodnutí je zajímavé především z pohledu rozhodujícího soudu o porušení poctivého jednání při jednání o uzavření smlouvy. Ze závěrů rozhodujícího soudu lze dovodit, že nepoctivě nejedná ta strana, která v průběhu jednání o smlouvě vysloví pochybnosti o platnosti takového jednání a z tohoto důvodu odstoupí od uzavření samotné smlouvy.

5.1.4 Aktuální judikatura Nejvyššího soudu ČR

Poprvé se předsmluvní odpovědností zabýval Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 30. 10. 2018, sp. zn. 25 Cdo 856/2018. Byť se nejedná o posouzení otázky, zda došlo porušení předsmluvní odpovědnosti ve vztahu pracovněprávním, Nejvyšší soud hodnotí nepoctivost/poctivost strany ukončující kontrakční proces a existenci spravedlivého důvodu ve smyslu ustanovení § 1729 odst. 1 OZ a porušení informační povinnosti podle ustanovení § 1728 odst. 2 OZ.

V posuzované věci se žalobkyně, jakožto pronajímatel nemovitých věcí, domáhala náhrady škody, která jí měla vzniknout tím, že žalovaná, zájemkyně o nájem nemovitosti, přes důvodné očekávání žalobkyně v uzavření smlouvy o nájmu bytu bez spravedlivého důvodu ukončila jednání o jejím uzavření a žalobkyni tak způsobila škodu ve výši ušlého nájemného po dobu, než žalobkyně nemovitost pronajala jinému zájemci. Skutkový stav věci byl následující. Žalovaná projevila zájem pronajmout si bytovou jednotku ve vlastnictví žalobkyně. Samotná jednání mezi účastníky sporu proběhla v létě 2015 prostřednictvím realitní kanceláře, kdy žalovaná odmítla podepsat rezervační smlouvu, neboť předmětný byt byl v té době v rekonstrukci a nájemní vztah měl započít v okamžiku jeho ukončení. Žalovaná podle ústní dohody měla tedy zpočátku z důvodu rekonstrukce užívat jinou bytovou jednotku a teprve po jejím dokončení by se přestěhovala. Žalobkyně na základě této dohody připravila písemnou nájemní smlouvu, v níž nebyl uveden počátek nájmu, stejně tak do návrhu nájemní smlouvy nebylo vtěleno ujednání o započetí nájemného vztahu. Po provedení rekonstrukce a před samotným podpisem nájemní smlouvy pak žalovaná žalobkyni sdělila, že se rozhodla nájemní smlouvu neuzavřít, neboť společně s jejím přítelem dospěli k názoru, že bude lépe si nějaký byt koupit než žít v bytě pronajatém. Je důležité zmínit, že do doby ukončení jednání o uzavření nájemní smlouvy nebyla nabídka bytu stažena z inzerce realitní kanceláře.

Soud první instance žalobu zamítl s tím, že u žalované byl dán spravedlivý důvod dle ustanovení § 1729 OZ pro ukončení jednání o uzavření nájemní smlouvy, a nejednalo se tedy z její strany o nepoctivé jednání. Soud druhé instance se s názorem prvostupňového soudu zcela ztotožnil a uzavřel, že závěr nalézacího soudu o existenci spravedlivého důvodu k ukončení jednání o smlouvě je správný, když měl navíc za to, že mezi účastníky probíhalo běžné jednání o uzavření nájemní smlouvy bez toho, aniž by došlo k uzavření rezervační smlouvy, prostřednictvím níž by byl stvrzen vážný úmysl zájemce o nájem nájemní smlouvu uzavřít. Žalobkyně napadla rozhodnutí odvolacího soudu dovoláním, kdy požadovala, aby dovolací soud odpověděl na otázku, zda spravedlivým důvodem mohou být takové důvody, které účastník jednání o smlouvě druhé straně v průběhu jednání nesdělil a teprve dodatečně jimi ukončení jednání odůvodní, a zda ustanovení § 1729 OZ míří i na běžná jednání o uzavření smlouvy, kdy nedošlo k uzavření rezervační smlouvy. Žalobkyně tak byla názoru, že žalovaná porušila ustanovení § 1728 odst. 2 OZ právě z důvodu, že se sama dovolává skutečností, které žalobkyni v průběhu jednání o uzavření smlouvy nesdělila.

Nejvyšší soud odvolání právě z důvodu, že doposud v jeho rozhodovací praxi nebyla řešena otázka naplnění podmínek vzniku předsmuvní odpovědnosti podle ustanovení § 1729 OZ, jako přípustné. K předmětné věci pak uvedl, že *„úprava tzv. předsmuvní odpovědnosti stojí na obecné povinnosti jednat poctivě (§ 6 o. z.), a to i při jednání o uzavření smlouvy. Ustanovení § 1728 dopadá na případy, kdy strana zahájí jednání a pokračuje v něm, aniž by vůbec měla vůli smlouvu uzavřít, ustanovení § 1729 dopadá na případy bezdůvodného přerušení jednání o smlouvě poté, co je u druhé strany vyvolána představa, že smlouva bude uzavřena. Prioritou je vždy svoboda smluvního vyjednávání, která je prolamována pouze tehdy, odporuje-li její prosazování principu poctivosti jednání.“*

Nejvyšší soud se dále vyjádřil k zásadě smluvní volnosti ve vztahu k protiprávními jednání potencionálních smluvních partnerů tak, že *„i přes její respektování lze chování jednoho z potencionálních smluvních partnerů považovat za protiprávní (porušující obecné pravidlo o povinnosti jednat v právním styku poctivě, zakotvené v § 6 odst. 1 o. z.) za předpokladu, že jednání o uzavření smlouvy dospělo do stadia, kdy jedna ze stran byla v důsledku chování druhé strany v dobré víře, že smlouva bude uzavřena (uzavření smlouvy se jí jevilo jako vysoce pravděpodobné), a druhá strana ukončila jednání o uzavření smlouvy, aniž k tomu*

měla spravedlivý důvod. Co je oním spravedlivým důvodem pro ukončení kontrakčního procesu, nelze říci obecně, vždy bude záležet na okolnostech konkrétního jednání. Z hlediska zdůrazněného principu autonomie vůle je zjevné, že vznik případné odpovědnosti za újmu vzniklou ukončením kontrakčního jednání bez spravedlivého důvodu má být spíše výjimkou, nikoli pravidlem, a posouzení spravedlivosti důvodu, a tudíž poctivosti či nepoctivosti jednání, nesmí být příliš přísné. Jako spravedlivý důvod by měla být posouzena každá racionální úvaha jednajících strany, vycházející z objektivní skutečnosti, ale i z obhajitelného subjektivního přesvědčení podloženého konkrétními okolnostmi v daném místě a čase.

Pro poměry projednávané věci to znamená, že věděla-li žalobkyně,

i. že jí nabízená bytová jednotka je v rekonstrukci, a tudíž v době jednání nezpůsobilá k nastěhování,

ii. že by se žalovaná měla nejprve nastěhovat do jiného bytu a vyčkat skončení rekonstrukce,

iii. že do návrhu smlouvy toto ústní ujednání není vtěleno,

iv. že není ani navrženo datum vzniku nájemního vztahu, a

v. znala-li nabízenou výši nájemného,

pak ukončila-li žalovaná za těchto okolností jednání o uzavření smlouvy, lze takové důvody považovat za spravedlivé a její jednání za poctivé.

Nepoctivost jednání nelze spatřovat v tom, zda jednáající strana druhé straně předeště či nikoli celý proces svých úvah, na jejichž základě ukončila jednání o uzavření smlouvy. Podstatné je, zda vzhledem ke všem okolnostem konkrétní věci lze dovodit existenci spravedlivých důvodů ve smyslu § 1729 odst. 1 o. z.

Nevyloží-li strana, která ukončila jednání o uzavření smlouvy, druhé straně, jakými úvahami byla k ukončení kontrakčního procesu vedena, nejedná se o porušení informační povinnosti podle § 1728 odst. 2 o. z., jak poukazuje žalobkyně. Toto ustanovení míří na okolnosti, které by mohly způsobit absolutní či relativní neplatnost zamýšlené smlouvy, a dále jde o to, aby jednáající strany nebyly ovlivněny jakýmkoli klamavými údaji či neposkytnutím informací, jestliže by jejich absence

mohla zkreslit představu druhé strany ovlivňující její zájem na uzavření smlouvy. Půjde tedy o takové okolnosti, kterými disponuje jedna ze stran a které jsou relevantní pro to, aby druhá strana mohla posoudit, zda má zájem na uzavření smlouvy.“

Pokud bychom se shora uvedené názory dovolacího soudu pokusili aplikovat na jednání směřující k uzavření pracovněprávního vztahu, lze usuzovat na následující výklad. Vypomoci si můžeme níže uvedeným modelovým příkladem.

Zaměstnavatel prostřednictvím inzerce uskutečnil výběrové řízení, ze kterého vzešel vhodný kandidát. Jelikož se však jedná o pracovní místo, kde je předpoklad nástupu zaměstnance až za tři měsíce, důvodem může být např. dosavadní trvání pracovního poměru, požaduje zaměstnavatel po zaměstnanci uzavřít smlouvu o smlouvě budoucí. Hovořit bychom mohli také o příslibu zaměstnání. Zaměstnanec však s takovýmto postupem nesouhlasí a chce rovnou přejít k uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouvu tak začne zaměstnavatel připravovat. Zaměstnanec zaměstnanci při pohovoru nesdělí, že mimo jím nabízenou práci, má vyhlédnuty ještě další potencionální zaměstnavatele, u kterých ho pohovor teprve čeká. Zaměstnavatel předloží zaměstnanci návrh pracovní smlouvy s tím, že jako den nástupu do práce není stanoveno konkrétní datum, nýbrž časové určení, kdy takovýto den nastane. Zaměstnavatel započne připravovat zaměstnanci pracovní pomůcky pro řádný výkon práce (zakoupí služební telefon, notebook apod.), neboť podpis pracovní smlouvy je na spadnutí a zaměstnavatel má za důležité, aby vše bylo pro zaměstnance ke dni jeho nástupu do zaměstnání připraveno. Zaměstnanec se těsně před uzavřením pracovní smlouvy z podpisu omluví se slovy, že se rozhodl pro práci u jiného zaměstnavatele. Zaměstnavatel podá na zaměstnance žalobu pro porušení předsmělní povinnosti a požaduje po zaměstnanci nahradit škodu, jejíž specifikace je odrazem pořizovací hodnoty pracovních pomůcek.

Ve shora citovaném judikátu jak Nejvyšší soud, tak i soudy obou stupňů v obdobném jednání „žalované“ spatřily spravedlivý důvod, zejména za situace, kdy nebyla mezi účastníky závazkového vztahu uzavřena rezervační smlouva. I v našem případě je situace obdobná, tedy k v praxi tzv. „příslibu zaměstnání“ nedošlo. Zaměstnanec nesdělil při jednání o uzavření smlouvy informaci, že vedle

tohoto zaměstnavatele uvažuje i o práci u konkurence a se zaměstnavatelem pak dospěl až do fáze podpisu pracovní smlouvy, ze kterého se nečekaně omluvil.

Otázka zní, má i v takovémto případě převahu smluvní volnost nad dodržáním obecné povinnosti jednat poctivě?

Osobní názor autorky je takový, že jak nalézací soudy, tak i dovolací soud, dosud vyslovenou argumentaci dodrží taktéž pro oblast pracovněprávní. Polemika nad takovýmto přístupem může být prohloubena dále o úvahu, zda zde hraje roli postavení slabší smluvní strany (i ve shora uvedeném judikátu se ve své podstatě jednalo o případ spotřebitele a podnikatele). Jaká by byla rozhodovací praxe, kdyby na obdobném základě to byl právě zaměstnavatel, který by zaměstnanci těsně před uzavřením pracovní smlouvy sdělil, že jeho zájem odpadl. Neposuzovaly by naše soudy takovouto situaci přeci jen odlišně právě s argumentací určité garance ochrany práv zaměstnance. Není sporu o tom, že pracovní právo až neúměrně na řadě míst poskytuje zaměstnanci ochranu. Byla by však takováto ochrana zapotřebí v rovině, kde vztah nadřazenosti a podřízenosti zdaleka neplatí a budoucí účastníci pracovněprávního vztahu jsou si zcela rovni?

Po hlubší úvaze u autorky převládá názor, že byt' v jedné rovině soud upřednostní smluvní autonomii před protiprávním jednáním účastníka závazkového vztahu, v rovině druhé tuto zásadu liše přejde a protiprávnost vysloví. Tak se tomu dle názoru autorky stane právě v oblasti pracovního práva, neboť zde do popředí nastoupí zásada ochrany slabší strany.

5.1.5 Shrnutí

S ohledem na vše shora uvedené bychom na položené otázky mohli odpovědět v následujícím duchu. Stejně tak je autorka názoru, že k podobnému výsledku by dospěla většina odborné veřejnosti.

Lze úpravu předsmuvní odpovědnosti považovat za progresivní institut nového soukromého práva?

Upravit předsmuvní odpovědnost bylo zajisté žádoucí, neboť do 31. 12. 2013 to byla pouze judikatura, která tzv. „cupla in contrahendo“ upravovala. Jak ovšem vyplývá ze shora provedené analýzy, institut předsmuvní odpovědnosti není v praxi hojně využíván. Do konce roku 2017 bylo podáno celkem 78 návrhů na

náhradu škody z titulu porušení předsmuvní odpovědnosti, z toho pouze 25 návrhů se týkalo pracovněprávních vztahů. Úprava předsmuvní odpovědnosti tak zajisté nepatří k progresivním nově či staronově zavedeným institutům občanského práva.

Do jaké míry a v jaké intenzitě se úprava předsmuvní odpovědnosti prosadí v pracovním právu?

Odpověď na v pořadí první otázku v sobě z velké části skrývá odpověď i na otázku druhou. S ohledem na ten fakt, že za zkoumané čtyři roky bylo podáno pouze 25 návrhů na porušení předsmuvní odpovědnosti v pracovněprávní oblasti, je jasným ukazatelem toho, že ani zaměstnavatelé ani zaměstnanci nevyužívají možnosti bránit svá práva pomocí tohoto institutu. U pracovněprávních vztahů je autorka navíc názoru, že tomuto napomáhá i způsob a nejasnosti kolem vyčíslování způsobené škody, neboť zde zákon neposkytuje budoucím účastníkům soudního řízení jednoznačnou odpověď na to, jak výši škody uchopit a co vše je možné po porušující straně požadovat. V pracovním právu tak předsmuvní odpovědnost nemá prozatím své pevné místo.

Jakým způsobem bude strana poškozená vyčíslovat škodu?

Jak bylo nastíněno výše, podoba, která se tomuto institutu dostala, obzvláště pak určování výše náhrady škody, nebyla zákonodárcem zvolena příliš šťastně. Stejně tak tomu bude s vyčíslováním vzniklé škody, kdy v řadě případů ušlý zisk nenastane a smluvní straně, obzvláště zaměstnavatelům, nárok na náhradu škody nebude příslušet.

Nezbývá tedy vyčkat, zda se institutu předsmuvní odpovědnosti nedočká novelizace, kterou by si zajisté zasloužil, popř. uvidíme, jaký postoj k celé věci zaujme Nejvyšší soud.

5.2 Esenciální náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání obsahující shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru. K podstatným (esenciálním) náležitostem, které musí být

smluvními stranami sjednány v pracovní smlouvě, zákoník práce řadí i. místo výkonu práce, ii. druh práce a iii. den nástupu do práce.¹⁵⁹

Zajímavé je porovnat znění ustanovení § 34 našeho platného zákoníku práce se zákoníkem práce slovenským.¹⁶⁰ Podstatné náležitosti pracovní smlouvy upravuje slovenský zákoník ve svém ustanovení § 43 podle kterého, je vedle našich tří náležitostí dále vyžadováno v pracovní smlouvě sjednat stručnou charakteristiku druhu práce a mzdové podmínky, nejsou-li dohodnuty v kolektivní smlouvě. Slovenský zákoník práce dále ukládá zaměstnavateli povinnost uvést v pracovní smlouvě výplatní termín, pracovní dobu, výměru dovolené a délku výpovědní doby. Slovenské právo tak oproti právu českému neumožňuje, aby zaměstnavatel stanovil mzdu jednostranným vnitřním předpisem nebo ji určil mzdovým výměrem.¹⁶¹ Stejně tak klade na text pracovní smlouvy větší nároky a nedává zaměstnavateli takový prostor pro jednostranné stanovení shora uvedených pracovních podmínek.

5.2.1 Místo výkonu práce

Místo výkonu práce lze sjednat např. určením obce a organizační jednotky, nebo jiným způsobem, tj. i přesnou adresou nebo určením širšího územního celku (Plzeňský kraj, Česká republika), pokud vzhledem k druhu sjednané práce přichází v úvahu její výkon v rámci takto široce sjednaného místa (např. stavební dělníci, montéři, řidiči v autodopravě apod.). Není vyloučeno, aby bylo sjednáno i několik míst výkonu práce.¹⁶² V takovémto případě je ovšem zapotřebí sjednat i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, které nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.¹⁶³

Místo výkonu práce se v převažujících případech shoduje s pracovištěm zaměstnance. Pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává. Může například jednat o dílnu, provozovnu, sklad, kancelář, oddělení nebo úctárnu zaměstnavatele.

¹⁵⁹ Ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁰ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶¹ K sjednávání, stanovení a určení mzdy více kapitola 5.4. této práce.

¹⁶² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 22. 6. 1970, sp. zn. 6 Cz 30/70.

¹⁶³ Ustanovení § 34a zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Sjednání místa výkonu práce je realizací smluvní volnosti stran. K realizaci smluvní volnosti se tak vyjádřil ve svém rozhodnutí Vrchní soud v Praze,¹⁶⁴ který uvedl, že „*ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako „obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha“ s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami podniku byl přemísťován v „obvodu působnosti podniku“, je realizací smluvní volnosti stran při stanovení místa výkonu práce.*“

Z odůvodnění rozhodnutí Vrchního soudu lze vyzdvihnout důraz na smluvní svobodu účastníků při sjednání místa výkonu práce. Dle Vrchního soudu je plně ponecháno na vůli stran, jak místo výkonu práce vymezí. V posuzovaném případě účastníci pracovní smlouvy sjednali jako místo výkonu práce obvod provozního ředitelství kraje Praha s tím, že pracovník souhlasí se svým přemístěním podle potřeb podniku v obvodu jeho působnosti. Zaměstnavatel zaměstnance dle dohody také přemístil na jinou svou provozovnu, která se nacházela v obvodu provozního ředitelství. Zaměstnanec s tímto nesouhlasil a bez důvodné omluvy nenastoupil na pracoviště k výkonu práce dvakrát v lednu a dále od 19. března 1991 až do rozvázání pracovního poměru. Jednání zaměstnance vyhodnotil zaměstnavatel jako porušení pracovní kázně, a právě z tohoto důvodu rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr. Zaměstnanec včas podanou žalobou brojil proti rozvázání pracovního poměru, neboť ujednání o místu výkonu práce považoval za neplatné. Vrchní soud vyslovil názor, že vymezení místa výkonu práce tímto způsobem vychází ze smluvní volnosti účastníků a je natolik určité, že neumožňuje obcházet ustanovení § 38 zákoníku práce.¹⁶⁵ Souhlasu zaměstnance k přeložení do jiného místa nebylo zapotřebí, neboť místo výkonu práce bylo sjednáno platně.¹⁶⁶

K této podstatné náležitosti pracovní smlouvy se vyjádřil i Ústavní soud ČR ve svém nálezu, sp. zn. III. ÚS 3616/10–1, ze dne 12. 5. 2011. Zde stěžovatelka žádala, aby Ústavní soud zrušil předchozí rozsudky, které jí zamítly žalobu na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Stěžovatelka byla

¹⁶⁴ Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 5. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 70/93.

¹⁶⁵ Nyní ve smyslu ustanovení § 40 odst. 2 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁶ Stejně také rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. Cdo 4213/2009, který za místo výkonu práce považuje: „jak konkrétní pracoviště, tak i sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území ČR, přičemž pro takové ujednání je rozhodující, zda není v rozporu s ustanovením zákoníku práce zakládající neplatnost právního úkonu.“

zaměstnána u společnosti, která měla provozovny po celém území České republiky. Takto znělo i ustanovení pracovní smlouvy, když místem výkonu práce byly všechny provozovny na území ČR. Zaměstnavatel zrušil stěžovatelce pracovní poměr z důvodu, že stěžovatelka nenastoupila k výkonu práce v nové provozovně poté, co byla zrušena původní provozovna. Nutno poznamenat, že se jednalo o provozovnu 300 km vzdálené od provozovny původní. Stěžovatelka uzavírala pracovní smlouvu v provozovně, která byla v místě bydliště stěžovatelky, kde stěžovatelka žila s devítiletým synem. Ústavní soud tak dospěl kromě jiného k názoru, „že není pochyb o tom, že se stěžovatelka svobodně dohodla se zaměstnavatelem o široce vymezeném místu výkonu práce a okolnost, že toto ujednání je pro ni nyní nevýhodné, pak toto nemůže založit jeho neurčitost a po té neplatnost a dále, že širší vymezení místa výkonu práce představuje zřejmou výhodu pro zaměstnavatele a je tomu tak i s ohledem na jeho obchodní činnosti s nutností mít flexibilní zaměstnance, přičemž se nejedná o "bezbréhe a neodůvodněné určení místa výkonu práce", které by nemuselo jinak mít ústavní ochranu, když zároveň na druhé straně je takové ujednání výrazem svobodné vůle stěžovatelky.“¹⁶⁷

5.2.2 Druh práce

Pod druhem práce si lze představit předem dohodnutý okruh činností, které bude zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele. Bude se jednat o jeho každodenní pracovní náplň.¹⁶⁸ Čím bude sjednaný druh práce širší, tím větší je i dispoziční pravomoc zaměstnavatele ve smyslu přidělování práce v rámci pracovní smlouvy. Zaměstnavatel by však měl mít stále na paměti, že velmi široce sjednaný druh prací by mohl přijít do rozporu s čl. 9 Listiny, tj. se zákazem nucených prací. Sjednání druhu práce jako např. „dělník“ nebo „zaměstnanec“ bez bližší specifikace by způsobilo neplatnost takového ujednání, a tím i celé pracovní smlouvy.

¹⁶⁷ Benešová, E. *Vznik základních pracovněprávních vztahů – komparace české a německé právní úpravy*. Praha, 2014. Rigorózní práce (JUDr.). Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Prosinec 2015, s. 64 an.

¹⁶⁸ Zde je nutné upozornit na to, že pojem „pracovní náplň“ není synonymem k pojmu „druh práce“. Druh práce je základní podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, kdežto pracovní náplň vychází z této náležitosti a umožňuje zaměstnavateli stanovit základní zásady organizace práce a pracovních postupů zaměstnance. Pracovní náplň představuje jednostranný pokyn zaměstnavatele, který je zaměstnanec povinen respektovat, a zaměstnavatel jej může kdykoliv změnit (např. stanovit zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce jiné úkoly). Pokud by však zaměstnavatel v pracovní smlouvě uvedl, že pracovní náplň je nedílnou součástí pracovní smlouvy, a zařadil by ji jako její přílohu, popř. uvedl v textu samotné pracovní smlouvy, pak je nutné ke každé změně pracovní náplně obstarat souhlas zaměstnance.

Zaměstnavateli je zakázáno proti vůli zaměstnance mu přidělovat práci jiného druhu, než je sjednána v pracovní smlouvě.¹⁶⁹

V pracovní smlouvě lze sjednat i více než jeden druh práce, což může být praktické zejména v menších firmách, kde má zaměstnavatel zájem na efektivním využití svých zaměstnanců, které pak zaměstnává jedním ze sjednaných druhů prací podle své aktuální potřeby. Není vyloučeno ani alternativní sjednání druhu práce, kde výkon jedné ze sjednaných pracovních činností bude záviset např. na ročním období. Byť lze smluvní volnosti, co se týče volby počtu druhů práce, vznést pochvalu, je na druhou stranu nezbytné poukázat i na možná úskalí, jež mohou díky různorodosti práce vyvstat, zejména pak za situace, kdy vůči jednomu ze smluvených druhů práce přestane zaměstnanec splňovat předpoklady stanovené právními předpisy. Nejvyšší soud se opakovaně k této problematice vyjádřil, když uzavřel, že „zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.“¹⁷⁰ Vyslovený názor dále Nejvyšší soud doplnil o odmítnutí možnosti výpovědi jen ve vztahu k jednomu z více druhů práce. Částečná výpověď je podle Nejvyššího soudu „pouze jednáním směřujícím k jednostranné změně obsahu stávajícího pracovního poměru, která je možná jen v případech stanovených zákonem.“¹⁷¹ Problematikou se Nejvyšší soud zabýval rovněž ve vztahu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance a dovodil, že „zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.“¹⁷² Lze uzavřít, že na jednu stranu ponechání na vůli účastníkům pracovního poměru tento uzavřít k vícero druhům práce, je posílena smluvní svoboda, judikturní činností směřující především k ochranně slabší strany však vznikají mantinely při skončení těchto poměrů a stát do autonomie vůle autoritativně zasahuje.

¹⁶⁹ Výjimky přidělování jiného druhu práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě obsahuje ustanovení § 41 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

¹⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017.

¹⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019.

K širšímu vymezení druhu práce se vyjádřil Nejvyšší soud,¹⁷³ když uvedl, že „*druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel – v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit – přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru.*“

Předmětem sporu bylo posouzení platnosti výpovědi zaměstnavatele z pracovního poměru z důvodu závažného porušení „pracovní kázně“ zaměstnance a současně výklad projevu vůle ve vztahu k ujednání o druhu (šíři) práce v pracovní smlouvě. Soud vycházel ze skutkového stavu, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem (ženou) sjednal druh práce „prodavač“ a místo výkonu práce bylo vymezeno územím města. Zaměstnankyně vykonávala práci prodavačky v kamenném obchodě. V době uzavření pracovní smlouvy měl zaměstnavatel pouze jednu provozovnu. V době trvání pracovního poměru zaměstnavatel rozšířil svůj podnik o další provozovny, když jednou z nich bylo otevření stánkového prodeje v prostorách nádražní haly Českých drah a zaměstnankyni nařídil, aby od určitého dne vykonávala práci prodavačky právě v této nově otevřené provozovně. Zaměstnankyně odmítla výkon práce. Zaměstnavatel shledal v odmítnutí výkonu práce porušení „pracovní kázně“ a se zaměstnankyní rozvázal pracovní poměr výpovědí. V žalobě se zaměstnankyně domáhala určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná, přitom argumentovala tím, že pokud zaměstnavatel provozoval v místě výkonu práce ke dni uzavření pracovní smlouvy pouze jedinou (kamennou) prodejnu, a právě na tuto prodejnu hledal prodavačku, bylo při uzavírání této smlouvy úmyslem smluvních stran, aby zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele jako „prodavačka v obchodě“ a nikoli také jako „prodavačka stánkového prodeje“. Odmítnutím výkonu práce se tak zaměstnankyně nemohla dopustit porušení „pracovní kázně“, neboť tato práce nespadá pod druh práce „prodavačka v obchodě“.

NS zaměstnankyni za pravdu nepřisvědčil a v odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat, čímž dochází k naplnění jedné ze základních povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru. Dále je důležité

¹⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012.

posoudit, jak úzce nebo naopak široce je druh práce v pracovní smlouvě vymezen, jelikož širší vymezení druhu práce má zásadní vliv na budoucí dispoziční právo zaměstnavatele při určování pracovních úkolů zaměstnanci. Sjednaný druh práce „prodavačka“ NS vyhodnotil tedy jako srozumitelný a určitý z hlediska širší jeho vymezení, který nepochybně zahrnuje jakýkoliv prodej zboží. Z okolnosti, že zaměstnavatel v době uzavření pracovní smlouvy provozoval pouze jednu prodejnu a v této prodejně zaměstnankyně vykonávala práci od vzniku pracovního poměru, nelze dovozovat, že by mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní byl ve skutečnosti sjednán druh práce „prodavačka v obchodě“ s tím, že i kdyby bylo vůlí obou účastníků omezit sjednaný druh práce pouze na prodej v kamenném obchodě, nebylo by možné k této vůli přihlížet, neboť nebyla v pracovní smlouvě projevena a pomocí výkladu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník pracovněprávního vztahu projevil. Je tedy nesprávný názor, že odmítnutím výkonu práce se zaměstnankyně nedopustila porušení „pracovní kázně“.¹⁷⁴

5.2.3 Den nástupu do práce

Den nástupu do práce se sjednává určením dne, měsíce a roku, eventuálně jiným jednoznačným časovým obdobím, které nevzbudí pochybnosti. Nejvyšší soud¹⁷⁵ se vyjádřil k této náležitosti pracovní smlouvy následovně: *„Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Den nástupu do práce tak může být vyznačen i slovy „po ukončení učebního poměru.“*

Význam ujednání o dni nástupu do práce spočívá v tom, že ve spojení s ustanovením § 36 zákoníku práce tímto dnem vzniká pracovní poměr, a tedy i všechna práva a povinnosti, které z něho pro oba účastníky pracovního poměru vyplývají, a to i v případech, kdy zaměstnanec nenastoupí do práce ze zdravotních

¹⁷⁴ Benešová, E. *Vznik základních pracovněprávních vztahů – komparace české a německé právní úpravy*. Praha, 2014. Rigorózní práce (JUDr.). Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Prosinec 2015, s. 62 an.

¹⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.

důvodů. Podobně se ke dni vzniku pracovního poměru aktivují i jiná práva a povinnosti jako např. z kolektivní smlouvy, pracovněprávních předpisů či jiných právních předpisů.

Za den nástupu do práce je možné zvolit kterýkoliv den, ať už se bude jednat o pracovní den či den pracovního klidu. Stejně je i stanovení hranice, s jakým časovým předstihem může být pracovní smlouva sjednána. Z logiky věci plyne, že pracovní smlouvu lze sjednat i do budoucna, tzn. že pracovní smlouva může být sjednána i několik let před nástupem do práce. Příkladem by bylo sjednání pracovní smlouvy se studentem vysoké školy, kdy by jako den nástupu do práce byl stanoven den po dni ukončení vysokoškolského studia. Pracovní smlouvu však nelze uzavřít zpětně.

Důležité je na vznik pracovněprávního vztahu pohlížet i v souvislosti s jinými předpisy. Nemalý význam bude přikládán přesnému času dne, kdy vzniká pracovní poměr. Úplným začátkem pracovního poměru je zajisté samotný začátek dne, tedy 00:00 hodin. Pokud by pracovní poměr vznikl až počátkem desáté hodiny večerní (nástup do směny) a vznik by se datoval od této hodiny, docházelo by zajisté k oslabení strany zaměstnance a tím i ochranné funkce pracovního práva, neboť by nedovolil uplatnit předpisy práva sociálního zabezpečení.¹⁷⁶

Zákon nedovoluje sjednat jako den nástupu do práce 1. září a současně požadovat po zaměstnanci, aby nastoupil do práce již v průběhu srpna. Den nástupu do práce a vznik pracovního poměru se kryjí. Tento den by měl být sjednáván na první den v měsíci, neboť kdyby byl v pracovní smlouvě uveden jako den nástupu jiný než první den, zaměstnanci se tento měsíc nebude započítávat pro účely dovolené za kalendářní rok či její poměrné části.¹⁷⁷

5.2.4 Shrnutí

Při sjednávání podstatných náležitostí pracovního poměru je posílena smluvní volnost stran závazkového vztahu. Z citované judikatury lze dospět

¹⁷⁶ Galvas, M. Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. 1. vydání. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985, s. 89.

¹⁷⁷ Benešová, E. *Vznik základních pracovněprávních vztahů – komparace české a německé právní úpravy*. Praha, 2014. Rigorózní práce (JUDr.). Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Prosinec 2015, s. 66-67.

k závěru, že oproti jiným případům, je ve výhodnějším postavení zaměstnavatel a ochránářská funkce pracovního práva nevystupuje natolik do popředí. Český zákoník práce doprovázen judikaturou našich soudů podporuje ve větším rozsahu oproti slovenskému zákoníku práce autonomii vůle smluvních stran, neboť z uvedených rozhodnutí vyplývá, že soudu k posuzování platnosti jednotlivých náležitostí pracovní smlouvy a jejich výkladu přistupují více extenzivně, což podrobnější a širší specifikace podmínek ve slovenském právu zajisté nedovoluje.

5.3 Pracovní poměr nebo některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce stanoví, že základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 ZP). Zvažují-li zaměstnavatel a zaměstnanec uzavření pracovněprávního vztahu, jeho výběr závisí výhradně na tom, na čem se strany dohodnou. Volba je ponechána zcela na jejich vůli, byť by se na první pohled mohlo zdát, že zákoník práce jejich rozhodnutí limituje. Takovýto výklad by byl však chybný. Zákoník práce pouze stanoví, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru (§ 74 odst. 1 ZP). Uvedené znamená, že zaměstnavatel není povinen obhajovat uzavření dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, ani se jakkoli ospravedlňovat, z jakého důvodu neuzavřel pracovní poměr.

Ze skutečnosti, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou druhem pracovněprávních vztahů, vyplývá, že na tyto dohody je třeba aplikovat všechny instituty, které zákonná úprava k tomuto pojmu vztahuje. Jedná se především o zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Je nutné poznamenat, že jde o demonstrativní výčet a že tyto zásady nejsou jen pravidly fungování pracovněprávních vztahů, ale i významnými interpretačními pravidly. I u dohod pak platí, že je možné smluvně či vnitřním předpisem se od zákonné úpravy odchýlit.

Jelikož dohody na řadě míst rozvazují zaměstnavatelům ruce při sjednávání dalších podmínek, jsou zaměstnavateli hojně využívány. Dohody jsou základními pracovněprávními vztahy s větší smluvní volností a flexibilitou. Zaměstnavateli se dostává oproti dřívější úpravě větší prostor pro zajištění plnění svých úkolů. Volnější právní úprava umožňuje snadnější nakládání s pracovní silou, zejména půjde-li o uzavírání, průběh i skončení dohod. Na druhou stranu pro zaměstnance to znamená oslabení ochranné funkce zákoníku práce, když zákoník sám uvádí ta svá ustanovení, která se na práci konanou na základě dohod nebudou vztahovat. Právní úprava dohod je obsažena v zákoníku práce v ustanoveních §§ 74–77, která jsou svou povahou speciální úpravou vztahující se pouze k dohodám. Dohody jsou svým způsobem doplňkovým pracovněprávním vztahem, kterého zaměstnavatel využívá, když pro něj není účelné sjednat pracovní poměr.¹⁷⁸ Zákoník práce nestanoví žádné omezující podmínky, za nichž by bylo možné dohody uzavírat. Tato úprava je v českém pracovním právu od 1. 1. 2007. Smyslem dohod je poskytnutí určitého zvýhodnění pro obě strany smluvního vztahu. Zaměstnavatel bude moci realizovat práce nad rámec své běžné činnosti prostřednictvím volnějšího právního vztahu, jelikož je zbaven mnoha povinností, které by jinak pro něj vyplývaly z pracovního poměru. Zaměstnanci je umožněn výkon závislé práce ve volnějším režimu.

Nejvyužívanější je pak mezi zaměstnavateli *dohoda o provedení práce*, která je však v zákoníku práce velmi stroze upravena, natož aby se zákoník práce vyjádřil o jejích podstatných náležitostech. Výjimkou ze smluvní volnosti je stanovení doby, na kterou může být dohoda o provedení práce uzavřena. Od 1. 1. 2012 musí dohoda obsahovat i dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Vedle této podstatné náležitosti by dohoda měla obsahovat vymezení práce, sjednanou odměnu a rozsah práce. Ostatní náležitosti jsou ponechány na vůli stran, mimo ty ustanovení zákoníku práce, které se na dohodu o provedení práce podle ustanovení § 77 odst. 2 nevztahují. Tím je částečně omezena smluvní volnost stran. Dohoda o provedení práce, stejně jako ostatní právní jednání, jimiž se zakládá základní pracovněprávní vztah, vyžaduje písemnou formu. Pro zaměstnavatele je také stanovená povinnost, kdy při každém skončení dohody o provedení práce (i kdyby se jednalo o dohodu sjednanou na jeden pracovní den) musí být zaměstnanci

¹⁷⁸ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. S 430.

vydáno potvrzení o zaměstnání obsahující stejné náležitosti jako v případě skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.¹⁷⁹

Dohodu o provedení práce lze uzavřít se zaměstnancem, pokud rozsah jeho práce nepřekročí 300 hodin v kalendářním roce k jednomu zaměstnavateli, a není podstatné, zda se jedná o jednorázový úkol nebo opakující se činnost.¹⁸⁰ Bude-li uzavřena dohoda o provedení práce na období delší, vždy je nutné od počátku následujícího kalendářního roku počítat stanovený limit znovu. Rozsah prací je přesně stanoven zákoníkem práce, proto lze odvodit, že rozsah prací bude považován za podstatnou náležitost dohody o provedení práce. Z dohody o provedení práce se neodvádí sociální ani zdravotní pojištění, pokud je měsíční příjem z této dohody nižší než 10.000,- Kč.

Uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec více dohod o provedení práce v témže kalendářním roce, počet hodin se z každé dohody sčítá a tento součet nesmí být větší než stanovený limit. Bude-li se ale jednat u každé dohody o jiného zaměstnavatele, zákoník práce nikterak neomezuje zaměstnance v počtu uzavřených dohod. Rozsah práce se bude počítat u každé dohody zvlášť. Zaměstnavateli není zakázáno uzavřít se zaměstnancem několik dohod o provedení práce se stejným druhem práce na sebe časově navazujících, byť při sjednání pracovního poměru zaměstnavatel tuto možnost nemá, jelikož zákoník nedovoluje zaměstnanci výkon práce u téhož zaměstnavatele v dalším základním pracovněprávním vztahu, když by se jednalo o práci stejného druhu. Druh práce může být v dohodě vymezen individuálně anebo druhově.

Co se týče odměny za práci, tak i zde je ponechána smluvní volnost stranám závazkového vztahu s jediným omezením, a to ustanovením zákoníku práce upravující výši minimální mzdy. Odměna z dohody o provedení práce nesmí být nižší, než je nejnižší přípustná výše v základním pracovněprávním vztahu podle

¹⁷⁹ Vysokajová, M. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012- II. část. Právní fórum, 2012, č. 4, s. 144.

¹⁸⁰ Nešćáková, L. Zákoník práce 2014 - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada, 2009. Právo pro praxi, s. 112.

ustanovení § 111 odst. 2 zákoníku práce.¹⁸¹ Odměna z dohody o provedení práce, která by nedosáhla na částku uvedenou v citovaném ustanovení, resp. nařízení vlády, by znamenala, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci na základě ustanovení § 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce poskytnout doplatek „k odměně ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.“

Největší výhodou práce na základě dohody o provedení práce je pro zaměstnavatele nízká administrativní náročnost a při respektování maximální hranice měsíčního příjmu 10.000,- Kč také finanční úspora oproti pracovnímu poměru, neboť tato odměna nepodléhá odvodové zátěži sociálního a zdravotního pojištění. Dohody oslabují ochrannou funkci pracovního práva. Na pracovníky se tak nevztahují ustanovení týkající se odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnavatele, skončení pracovního poměru, odměňování apod. (dle § 77 ZP).

Výhoda se může stát na druhou stranu i záporem, a to například v případě skončení pracovního poměru. Zaměstnanec může dohodu o provedení práce kdykoli ukončit (bez výpovědní lhůty), zaměstnavatel je dále omezen hranicí 300 hodin za kalendářní rok.

Dohoda o pracovní činnosti je druhým způsobem vzniku základního pracovněprávního vztahu. Stejně jako u dohody o provedení práce je dohoda o pracovní činnosti dvoustranným právním jednáním, kdy strany dohody mají značnou smluvní flexibilitu. Nicméně tato smluvní flexibilita je u dohody o pracovní činnosti ještě více limitována, jelikož právní úprava zákoníku práce je oproti dohodě o provedení práce obsáhlejší. Dle právní úpravy musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat podstatné náležitosti, a to sjednanou práci (druhově vymezená práce), sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou v dohodě na základě smluvní volnosti upravit veškeré okolnosti a podmínky výkonu práce, nesmí však zapomínat na

¹⁸¹ Aktuální sazby minimální mzdy upravuje Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce a kogentní ustanovení zákoníku práce. Na odměnu z dohody o pracovní činnosti se použijí stejná pravidla jako na odměnu z provedení práce, jak již bylo uvedeno výše, s tím rozdílem, že zaměstnanci vzniká účast na zdravotním a sociálním pojištění, dosáhne-li odměna z dohody částku 2.500,- Kč a více za měsíc. Stejně tak se při dosažení této výše odměna z dohody o pracovní činnosti zdaňuje jako příjmy z pracovního poměru.

Autorka vedle právních úvah využívání dohod, tj. srovnání možnosti odchýlně upravit účastníkem dohody jejich práva a povinnosti oproti pracovní smlouvě, hodnotí dále hojnost dohod právě i z pohledu daňového zatížení. Autorka využívá provedeného průzkumu v této oblasti, jehož závěry byly prezentovány na mezinárodní vědecké konferenci „Trendy v podnikání“ pořádané Ekonomickou fakultou ZČU v Plzni, která proběhla v listopadu 2016. Primárním cílem shora uvedeného průzkumu bylo provedení analýzy a komparace komplexní odvodové povinnosti při využití různých forem plateb za výrobní faktor práce s ohledem na podstatné klady i zápory každé varianty (jednotlivých forem odměňování za práci z daňového a odvodového hlediska). Na základě metody deskripce je představen podnikatelský subjekt pro provedení případové studie. Pomocí analýzy jsou kvantifikovány dopady každé varianty na náklady a zdanění podnikatele. Výsledky této analýzy jsou pak shrnuty pomocí metody syntézy a dochází tak k vytvoření závěru, že různé druhy pracovněprávních vztahů představují odlišné daňové zatížení jak pro poskytovatele práce, tak pro pracovníky. Níže uvedená tabulka podává stručné závěry a obsahuje souhrnné hodnoty výpočtů jednotlivých druhů zaměstnání, které jsou uvedeny výše.

Tabulka č. 5: Souhrnné srovnání výdajů zaměstnavatele a příjmů zaměstnanců

<i>forma práce</i>	<i>výdaj zaměstnavatele</i>	<i>příjem zaměstnance</i>
dohoda o provedení práce	21.000 Kč	17.850 Kč
pracovní poměr	28.140 Kč	14.443 Kč
outsourcing	21.000 Kč	21.000 Kč
nelegální zaměstnání	0 Kč (21.000 Kč)	0 Kč (21.000 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z tabulky vyplývá, že nejhorší poměr příjmů zaměstnanců k výdajům zaměstnavatele je u zaměstnávání formou pracovního poměru – zaměstnanec obdrží pouze 51 % z celkových nákladů zaměstnavatele. Naopak nejlépe tento poměr vychází u outsourcingu a práce „načerno“, kde se obě částky – tedy výdaje zaměstnavatele i příjmy zaměstnanců rovnají. Rozdíl je ale v tom, že v případě outsourcingu má příjemce peněz povinnost tento příjem řádně zdanit a případně odvést sociální a zdravotní pojištění.

Pokud se podnikatel bude rozhodovat pouze na základě výše svých výdajů, bez ohledu na příjem zaměstnance, bude optimálním řešením jeho situace zaměstnání formou dohod o provedení práce. Výše výdajů je shodná s outsourcingem, ale u dohody o provedení práce není žádné riziko postihu ani překvalifikování na švarcsystém. Stejnou částku podnikatel zaplatí i v případě nelegálního zaměstnání, ale v tomto případě se nejenže dopustí nezákonné činnosti, ale i přijde o možnost uplatnění částky odměn jako daňově účinného výdaje. Z této analýzy pak vyplývá, že dohoda o provedení práce je lukrativním druhem pracovněprávního vztahu, který zaměstnavatele volí nejen pro možnost odchýlení se od kogentních ustanovení upravující práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru, ale které pro zaměstnavatele znamenají nejmenší finanční zatížení.¹⁸²

5.4 Sjednání vs. určení či stanovení mzdy

Mzda je plnění, na které vzniká zaměstnanci nárok po vykonání práce dle pracovní smlouvy, nikoli jako plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci vyplývající z pouhé existence pracovního poměru. Mzda je tedy hlavním plněním, kvůli kterému se zaměstnanec zavazuje k výkonu práce. Mzdu definuje zákoník práce ve svém ustanovení § 109 odst. 2, a to jako „*peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak,*“ a v ustanovení § 113 odst. 1 dále uvádí způsoby utváření mezd. Dle tohoto ustanovení lze podmínky odměňování sjednat ve smlouvě, stanovit vnitřním předpisem či určit ve mzdovém výměru. Všechny zákoníkem práce aprobované formy jsou rovnocenné. Zákoník práce ponechává zcela na vůli smluvních stranám, jakým způsobem podmínky odměňování uchopí,

¹⁸² Hruška, Z., Benešová, E., Seifertová, I. *Komparace jednotlivých forem vztahu zaměstnanec a zaměstnavatele z hlediska výdajů podnikatele*. Trendy v podnikání. Ekonomická fakulta Západočeské univerzity v Plzni, Plzeň, 2017.

ovšem za dodržení vzájemných vztahů mezi nimi, které předpokládá ustanovení § 307 zákoníku práce. Dalo by se říci, že smluvní volnost účastníku pracovní smlouvy je při sjednávání mzdy omezena pouze zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy,¹⁸³ který zakazuje smluvním stranám odchýlení se od úpravy mzdových práv, pokud jde o limity, které zákoník práce stanoví jako nejméně nebo nejvýše přípustné (viz ustanovení § 4a ZP). Ujednání o mzdě není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a mzdové otázky se tak stanou obsahem pracovní smlouvy jen tehdy, kdy na tom zaměstnavatel a zaměstnanec budou mít zájem.¹⁸⁴

Jak bylo uvedeno výše, české právo je, co se týká podmínek odměňování, oproti právu slovenskému, více otevřené a ponechává na vůli smluvních stran, jakým způsobem tyto podmínky nastaví. Slovenské právo je tak vůči zaměstnavateli mnohem přísnější, neboť neumožňuje, aby byla mzda zaměstnavatelem stanovena nebo sjednána jednostranně. Mzda tak podle slovenské právní úpravy musí být vždy sjednána, a to v pracovní smlouvě či ve smlouvě kolektivní. Slovenský zákoník práce nepřipouští sjednat mzdu v jiné smlouvě, což může být i odrazem toho, že podle ustanovení § 1 odst. 4 slovenského zákoníku práce, není možné subsidiárně použít jiné části občanského zákoníku, ale pouze všeobecné ustanovení občanského zákoníku.¹⁸⁵ Zde si autorka dovolí menší odbočení, neboť dle doslovné dikce § 1 odst. 4 platí, že „*ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“ Nabízí otázka, zda zákonodárce při vymezení subsidiárního použití občanského zákoníku měl na mysli pouze použití 1. části anebo současně použití části 8., první hlavy, která obsahuje všeobecné ustanovení závazkového práva.

Slovenský zákoník práce dále stanoví, že ve mzdových podmínkách je zaměstnavatel povinen dohodnout zejména formu odměňování, sumu základní

¹⁸³ Zejména Nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸⁴ Srov. také s Usnesením Ústavního soudu ČR ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. III. ÚS 2862/17.

¹⁸⁵ Zákon č. 40/1964 Z.z., Občianský zákonník, ve znění pozdějších předpisů.

složky mzdy, která musí být sjednána jako časová nebo výkonnostní, a další složky plnění poskytovaných za vykonanou práci.¹⁸⁶

5.4.1 Sjednání mzdy

Mzda se sjednává ve smlouvě. Zákoník práce dále nijak nespecifikuje, o jaký druh smlouvy by se mělo jednat, proto je smlouvou myšlena jak pracovní smlouva, kolektivní smlouva, tak zřejmě i jiný druh smlouvy zákoníkem práce blíže nespecifikovaný. Uvažovat bychom mohli o nepojmenované smlouvě dle ustanovení § 1746 odst. 2 OZ. Judikaturou bylo též dovozeno že jinou smlouvou je i tzv. manažerská smlouva, kdy tato forma sjednání výše mzdy bývá obvyklá u vedoucích zaměstnanců (podnikový management).¹⁸⁷

Nebude sporu o tom, zda je možné sjednat mzdu i v jiné smlouvě, než jsou druhy smluv předpokládané zákoníkem práce. Nabízí se však otázka, jak přistupovat k ujednání stran, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají mzdu v jiné „nepojmenované“ smlouvě, a tato smlouva nebude mít písemnou formu. Bude takovéto jednání platné? Nejvyšší soud dovodil, že ano. Dle jeho názoru ústní dohoda zaměstnavatele a zaměstnance o mzdě možná je.¹⁸⁸

Mzda může být sjednána též na určitou dobu a nebude-li tato doba dohodou stran prodloužena nebo uzavřena nová dohoda reflektující jak dobu, tak i výši mzdy, platí, že po uplynutí této doby náleží zaměstnanci mzda, která nemůže být nižší, než je stanovena zákonem nebo podle kolektivní smlouvy.¹⁸⁹

Jelikož smlouva je dvoustranné právní jednání předpokládající shodnou vůli svých účastníků, změna ve výši mzdy, ať její snížení či zvýšení, bude rovněž vyžadovat dohodu smluvních stran.

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. (tzv. koncepční novela) zavedla, resp. přesněji obnovila možnost sjednat se všemi zaměstnanci (nikoliv pouze s vedoucími zaměstnanci, jak tomu bylo do konce roku 2011) mzdu

¹⁸⁶ Srov. ustanovení § 122 slovenského zákonníku práce.

¹⁸⁷ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 10. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1280/97 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002.

¹⁸⁸ Více Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4002/2013.

¹⁸⁹ Více Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002.

již s přihlédnutím k případné práci přesčas.¹⁹⁰ Ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce obsahuje možnost sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas, ovšem pod zákonným omezením jejího rozsahu práce přes čas. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit práci přesčas v rámci limitu stanoveného v ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce (nejvýše do rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, 8 hodin v týdnu). Aby bylo možné ve sjednané mzdě reflektovat přesčasovou práci, musí být současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž je přihlédnuto dle v předchozí větě uvedených kritérií. Za práci přesčas, kterou zaměstnanec vykoná nad sjednaný rozsah, k němuž bylo ve mzdě přihlédnuto, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout mzdu za práci přesčas podle ustanovení § 114 odst. 1 zákoníku práce, popř. dosaženou mzdu a náhradní volno podle ustanovení § 114 odst. 2 zákoníku práce. U vedoucích zaměstnanců¹⁹¹ zůstává možnost sjednat mzdu s přihlédnutím k veškeré práci přesčas, tedy i nad zákonem stanovené limity.

Dle doslovného výkladu ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce lze přihlédnout k případné práci přesčas jen na základě smlouvy – „*dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednaná (§ 113) již k případné práci přesčas.*“ Lze tak uzavřít, že jiným způsobem než smlouvou nelze k utvoření mzdy přihlížející k případné práci přesčas dospět. Jen smlouva sjednaná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací zastupující zaměstnance poskytují záruku, že výše mzdové kompenzace předpokládané práce přesčas bude dostatečná. Zákoník práce u přesčasové práce vylučuje využití ostatních nástrojů utváření mezd (vnitřní předpis, mzdový výměr).

Nabízí otázka, která má navíc svůj původ v hojně zavedené personální praxi, zda je možné bez následku vadného jednání, v pracovní smlouvě sjednat způsob odměňování, projevit vůli obou účastníků pracovní smlouvy, že výše mzdy reflektuje případnou přesčasovou práci a ve zbytku, zejména pak otázky termínu, výše mzdy a místě výplaty mzdy ponechat již na vůli zaměstnavatele. Často se setkáváme s tím, že mzdové výměry řady zaměstnanců obsahují ustanovení: „v

¹⁹⁰ Obdobná úprava platila do konce roku 2006.

¹⁹¹ Vedoucími zaměstnanci se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (§ 11 zákoníku práce).

souladu s ustanovením § 114 odst. 3 zákoníku práce je mzda stanovena s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok.“ Zodpovězení otázky je pak významné z pohledu smluvní autonomie, neboť obě strany pracovní smlouvy projevily vůli, být tímto projevem vázány. Ustoupí ochrana zaměstnance smluvní svobodě? Abychom našli plnohodnotnou odpověď, zaměříme se nejprve na další způsoby utváření mzdy.

5.4.2 Stanovení mzdy

Mzda se stanovuje vnitřním předpisem. Vnitřní předpis je jednostranný akt aplikace práva vydávaný zaměstnavatelem, který hromadně upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele, který vnitřní předpis vydává. Bližší úpravu požadavků zákoníkem práce na formu a proces vydávání vnitřních předpisů nalezneme v jeho ustanovení § 305. Podle něho vnitřní předpis nesmí být v rozporu s právními předpisy ani s kolektivní a individuální smlouvou. S ohledem na znění ustanovení § 4a zákoníku práce¹⁹² se může zaměstnavatel odchýlit od úpravy práv zaměstnanců, nikoliv však povinností. Vnitřní předpis může, stejně jako kolektivní smlouva, upravit pouze práva zaměstnanců, a to ve vyšším rozsahu, než je stanoví zákon, nebo upravit práva zaměstnanců, která nejsou zákonem upravená, pokud to zákon nezakazuje. Vnitřním předpisem není dovoleno upravit povinnosti zaměstnanců ani snížit nebo omezit jejich práva stanovená zákonem. Takové ujednání by bylo zdánlivé a nevyvolávalo by žádné právní následky.

V oblasti odměňování se nejčastěji setkáváme s vnitřními předpisy nazvanými jako „mzdový předpis“, „předpis o odměňování zaměstnanců“ nebo „směrnice o odměňování“. Zákoník práce v tomto ohledu nechává čistě na vůli zaměstnavateli, jak vnitřní předpis pojmenuje.

¹⁹² Ustanovení § 4a ZP zní:

„(1) Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(4) Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.“

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu, a to nejpozději v den nabytí účinnosti. U mzdového vnitřního předpisu je pak požadavek mzdu stanovit (stejně tak sjednat a určit) před začátkem výkonu práce, popř. dojde-li ke změně za již trvajícího pracovního poměru, pak musí vnitřní předpis upravovat podmínky odměňování do budoucna.

Zcela na vůli zaměstnavatele je stanovení výše mzdy. Nejvyšší soud uvedl, že *„není-li mzda stanovena smluvně a její výše byla přenechána na uvážení zaměstnavatele, je zaměstnavatel při úvaze o stanovení výše mzdy z hledisek její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků omezován pouze tím, že musí mzdu stanovit písemně předtím, než zaměstnanec započne s výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.“*¹⁹³

5.4.3 Určení mzdy

Mzda je určena mzdovým výměrem. Mzdový výměr je jednostranný písemný projev vůle (jednostranné písemné opatření), kterým zaměstnavatel sděluje zaměstnanci údaje o způsobu odměňování za vykonanou práci a údaje o termínu a místě výplaty mzdy. Zákoník práce požaduje, aby mzdový výměr byl písemný, nicméně nedodržení písemné formy, obdobně jako u pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy, nezakládá jeho neplatnost. Mzdový výměr je zaměstnavatel povinen vždy vydat a řádně doručit zaměstnanci v den nástupu do práce. Od vydání a doručení mzdového výměru může zaměstnavatel upustit jen tehdy, obsahuje-li mzdové podmínky, za nichž má zaměstnanec konat práci, a termín a místo výplaty mzdy smlouva nebo vnitřní předpis.

Mzdový výměr může mít povahu deklaratorního aktu práva nebo aktu konstitutivního. Deklaratorní povahu pak má mzdový výměr v těch případech, kdy údaje o způsobu odměňování za vykonanou práci a údaje o termínu a místě výplaty mzdy jsou obsaženy v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě nebo stanoveny ve vnitřním předpisu. Jestliže však mzda nebyla sjednána v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě a ani stanovena ve vnitřním předpisu, popř. v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě anebo ve vnitřním předpisu sice byl stanoven způsob odměňování, avšak

¹⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004.

by v nich nebyly obsaženy údaje o termínu a místě výplaty mzdy, má mzdový výměr uvedenou konstitutivní povahu.

Stejně jako je tomu v případě ústní dohody o mzdě, tak i u mzdového výměru vyslovil Nejvyšší soud názor,¹⁹⁴ že „*mzda tedy může být mzdovým výměrem (jednostranným opatřením zaměstnavatele) stanovena nejen písemně, ale také ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit (konkludentně).*“ Není tedy pochyb o platnosti ústního (konkludentního) jednání, a to ať dvoustranného či jednostranného, které bude upravovat mzdové podmínky. V čem by však mohla vzniknout komplikace je prokazování formy jednání v případném soudním sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to zda byla učiněna ústní či konkludentní dohoda o mzdě, nebo zda byl (pouze) vydán ústní či konkludentní mzdový výměr. Pro zaměstnavatele je toto zásadní, neboť dohodu o mzdě nemůže na rozdíl od mzdového výměru jednostranně měnit. Vždy tak bude v zájmu zaměstnavatele dbát na to, aby byla mzda sjednána, stanovena či určena písemně, jak to vyžaduje zákoník práce.

5.4.4 Shrnutí

Oproti našim sousedům, se kterými jsme po řadu let sdíleli stejný zákoník práce, jsme na tom při utváření mzdy bezesporu lépe a účastníkům pracovní smlouvy je zcela ponecháno na jejich vůli, jaký způsob a jakou formu při určení mzdy zvolí. Jediným zákonným limitem, který obě strany, zejména zaměstnavatel, musí respektovat, je podmínka dodržení minimální mzdy, v některých zákonem předvídaných případech dodržet nejnižší úroveň zaručené mzdy.¹⁹⁵ I zde se slovenská právní úprava od té naší odlišuje, když na Slovensku si vystačí pouze s pojmem minimální mzdové nároky.¹⁹⁶ Slovenský zaměstnanec, jehož mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, musí obdržet mzdu nejméně ve výši minimálního mzdového nároku. Minimální mzdu na Slovensku upravuje zákon o minimální

¹⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4002/2013.

¹⁹⁵ Ustanovení § 112 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹⁶ Porovnáme-li základní sazby minimálních mezd, zjistíme, že jsou téměř totožné. Od 1. 1. 2020 činí v České republice základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 87,30 Kč za hodinu nebo 14.600,- Kč za měsíc. Dle slovenské právní úpravy činí základní sazba minimální mzdy 580,00 eur za měsíc pro zaměstnance odměňovaného měsíčníou mzdou a 3,333 eura za každou odpracovanou hodinu.

mzdě a nařízení vlády o minimální mzdě. Minimální mzda je pak stanovena jako násobek minimální mzdy a koeficientu minimální mzdy, který je dle náročnosti práce odstupňován do 6 skupin.¹⁹⁷

Jak ale vyložit jednání smluvních stran, kterým projeví vůli upravit část mzdových podmínek v pracovní smlouvě a část ponechat na vůli zaměstnavatele? Dle shora citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu je přípustný ústní či konkludentní způsob určení mzdy. Vedle toho Nejvyšší soud dále připouští jak deklaratorní povahu mzdového předpisu, tak i povahu konstitutivní. Naproti tomu bychom ovšem neměli zapomínat na doslovný (gramatický a teleologický) výklad ustanovení §§ 113 a 114 zákoníku práce. Zákonodárce měl zajisté v úmyslu rozlišit tři zákoníkem práce upravené způsoby utváření mzdy, když u každého zvolil jiný infinitiv. Sloveso sjednat, tak zajisté nelze zaměnit se slovesem určit, byť tuto terminologii často zaměňují nejen naše soudy, tak i řada personalistů či samotných zaměstnavatelů.

Nabízí se otázka, zda převáží v tomto případě smluvní svoboda nad kogentní úpravou zákoníku práce. Autorka je osobního názoru že nikoli, neboť právě zde, se musí projevit ochranná funkce pracovního zákonodárství, a to i proti vůli účastníků pracovní smlouvy. Připustili-li bychom opak, zaměstnavatel by mohl jednostranně měnit výši odměny za vykonanou práci, která by pokaždé reflektovala i práci přesčas, byť by to ve skutečnosti nebylo minimálně v souladu s dobrými mravy.

5.5 Zpětvzetí jednostranného právního jednání vs. dohoda o narovnání při ukončení pracovního poměru¹⁹⁸

Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017, opakovaně posuzoval platnost okamžitého zrušení pracovního poměru daného zaměstnavatelem se zřetelem na jeho jednostranné zpětvzetí a potvrdil tak dosavadní právní závěry vyslovené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10.

¹⁹⁷ Srov. s ustanovením § 120 slovenského zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, se zákonem č. 663/2007 Z.z., o minimálnej mzde, ve znění pozdějších předpisů a Nariadenie vlády č. 300/2018 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020.

¹⁹⁸ Problematiku zpětvzetí jednostranného právního jednání autorka přednesla v rámci Mezinárodní vědecké konference v Plzni pořádané Fakultou právnickou ZČU v Plzni ve dnech 17.-18. května 2018.

1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96. Neměnný přístup k dané problematice i po šestileté účinnosti nového občanského zákoníku, přivedly autorku na myšlenku, začlenit do této části disertační práce, problematiku jednostranného zpětvzetí právního jednání, zde konkrétně okamžitého zrušení pracovního poměru vč. úvah nad možnými chybami v dosavadním přístupu Nejvyššího soudu s ohledem na smluvní svobodu účastníků závazkového vztahu.

Jak bylo v úvodu této kapitoly nastíněno, v předmětném rozhodnutí Nejvyšší soud posuzoval platnost okamžitého zrušení pracovního poměru daného zaměstnavatelem, přitom vycházel ze skutkového stavu, kdy žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 12. 2006, naposledy od 1. 4. 2010 jako „zástupce ředitele projekce, hlavní inženýr projektu, architekt“. Dne 24. 9. 2013 dala žalovaná žalobkyni výpověď z pracovního poměru a následně dne 21. 10. 2013 s ní okamžitě zrušila pracovní poměr. Žalobkyně dopisy ze dne 27. 9. 2013 a 21. 10. 2013 sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, a následně dne 17. 12. 2013 podala u Obvodního soudu pro Prahu 4 žalobu, kterou se domáhala určení neplatnosti obou rozvázání pracovního poměru, tedy jak výpovědi dle ustanovení § 52 zákoníku práce, tak i okamžitého zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 zákoníku práce. V den vypravení žaloby došla žalobkyni od žalované odpověď, v níž žalovaná uznala, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné a neúčinné a vyplatila žalobkyni náhradu mzdy za výpovědní dobu, jelikož na platnosti podané výpovědi žalovaná stále trvala. Tímto pak žalovaná argumentovala též ve svém vyjádření k žalobě ze dne 24. 1. 2014. Žalobkyně po okamžitém zrušení pracovního poměru již nedocházela do zaměstnání, avšak vyplacenou mzdu beze všeho přijala. Vzhledem k uvedenému chování žalované dne 3. 3. 2014 (zpětvzetí okamžitého zrušení) vzala žalobkyně žalobu zpět v části týkající se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Soud první instance řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 21. 10. 2013 zastavil a žalobu ve zbývající části zamítl, byť se vyjádřil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 24. 9. 2013 lze považovat za neplatnou.¹⁹⁹ V odůvodnění nákladového výroku prvoinstanční soud s poukazem na judikaturu dovolacího soudu uvedl, že v důsledku toho, že byla vzata zpět žaloba o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a v daném případě

¹⁹⁹ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 29. 5. 2014, č.j. 48 C 182/2013-45.

nebylo prokázáno, že by účastníci uzavřeli v písemné formě dohodu s vůlí narovnat mezi sebou sporné právní vztahy, došlo k ukončení pracovního poměru na základě tohoto zrušovacího úkonu, a proto tedy není možno dovodit procesní úspěch žalobkyně ve věci. Soud prvního stupně tedy přes námitky žalobkyně neshledal důvody pro odchýlení se od právního závěru vyjádřeného v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96. Žalobkyně s rozhodnutím prvoinstančního soudu nesouhlasila a podala odvolání k Městskému soudu v Praze, který rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl.²⁰⁰

Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru opačnému. Odvolací soud, byť si vědom toho, že řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebylo ukončeno meritorním rozhodnutím ve věci samé, kterým by byla určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, shledal, že pracovní poměr žalobkyně trval i po doručení výpovědi z pracovního poměru, a neskončil ani na základě okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 21. 10. 2013. Odvolací soud dospěl k závěru, že mezi účastníky došlo k uzavření mimosoudní dohody (konkludentní), na základě které žalovaná uznala neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 21. 10. 2013 a uspokojila mzdové nároky žalobkyně vyplývající z tohoto neplatného způsobu skončení pracovního poměru a žalobkyně tento její projev vůle akceptovala. Absence výslovného vyjádření účastníků, že pracovní poměr mezi nimi trvá i po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru a bude trvat i nadále, nemůže za situace, kdy žalovaná neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru v průběhu soudního řízení sama dobrovolně uznala, působit neplatnost takového jednání. Podle přesvědčení odvolacího soudu se tak závěry vyslovené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96, v tomto případě neuplatní, neboť uvedený judikát byl vydán na základě jiného skutkového základu, než je tomu v tomto sporu, a navíc i v režimu dříve platného zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Odvolací soud rovněž zdůraznil zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance a výkladové pravidlo obsažené v ustanovení § 4 zákoníku práce. Odvolací soud pak předchozí judikaturní požadavky na náležitosti dohody o narovnání označil za „přepjatý formalismus“. Proti rozhodnutí odvolacího soudu brojila žalovaná dovoláním a s

²⁰⁰ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 11. 2016, č.j. 62 Co 257/2016-87.

poukazem na ustálenou soudní judikaturu i nadále, přes její předchozí vyjádření a proplacení mzdy, považuje okamžité zrušení pracovního poměru za platné.

Nejvyšší soud v souzeném případě dospěl k závěru, že dovolání žalované je přípustné a opodstatněné, jelikož za daného skutkového stavu se odvolací soud zabýval mimo jiné právní otázkou, za jakých podmínek může okamžité zrušení pracovního poměru ztratit své účinky a při řešení této otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu. Posouzení uvedené otázky se tak stalo pro rozhodnutí projednávané věci významným.²⁰¹

Nejvyšší soud přisvědčil své dosavadní judikatuře, podle které nejsou pochybnosti o tom, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které bylo doručeno zaměstnanci, nemůže být zaměstnavatelem dodatečně odvoláno (zrušeno, vzato zpět), a že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením lze považovat za neplatné jen tehdy, jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím vydaným v řízení podle ustanovení § 72 zákoníku práce (nebyla-li žaloba dle § 72 zákoníku práce zaměstnancem podána, skončil pracovní poměr účastníků podle tohoto právního jednání, i kdyby objektivně šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru), nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu, jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále. Nenastane-li v konkrétním případě některá ze shora předvídaných situací, nemůže okamžité zrušení pracovního poměru přesto ztratit své účinky s poukazem na jiné, specifické okolnosti případu. Na těchto zákonných důsledcích nemůže nic změnit ani odvolání (zrušení či „uznání“ neplatnosti) okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v průběhu řízení.

Nejvyšší soud tímto potvrdil jeho již dříve vyslovený právní názor v rozsudku ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96, se slovy, že i za účinnosti nové právní úpravy je právní názor nadále aplikovatelný.²⁰² Tímto se zřejmě

²⁰¹ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96.

²⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2016, č.j. 21 Cdo 4818/2014.

dostalo odpovědi řadám odborníků zabývajícím se pracovním právem, kteří shora citovaný judikát považovali za zásadně vybočující z dosavadní soudní praxe.²⁰³

Vrátíme-li se k tehdejší judikatuře,²⁰⁴ ta zastávala přístup a soudy se jím řídily, že zrušil-li zaměstnavatel neplatně pracovní poměr se zaměstnancem, může zaměstnavatel od tohoto svého projevu, tj. od svého neplatného „úkonu“ ustoupit, jestliže mu zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnával. Právní teorie i praxe tedy neměly odlišný pohled na věc v případě, kdy zaměstnavatel zrušil okamžitě pracovní poměr se zaměstnancem a poté si věc rozmyslel a okamžitě zrušení pracovního poměru odvolal, aniž by zde byla projevována vůle zaměstnance, že trvá na pokračování v zaměstnání. Takovéto jednání zaměstnavatele nebylo možné. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru totiž takový poměr končí právě doručením písemně provedeného okamžitého zrušení pracovního poměru, jelikož se jedná o právní jednání (dříve úkon) směřující právě ke skončení pracovního poměru doručením jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi pracovního poměru. Pokud by tedy po nějaké době účastník, který okamžitě pracovní poměr zrušil, věc přehodnotil a okamžitě zrušení pracovního poměru odvolal, bylo by to nutně právně neúčinné.

5.5.1 Shrnutí – úvahy de lege lata a de lege ferenda

Po nekolikátém pročetí obou shora citovaných judikátů, stále více u autorky převládá názor, zda by přeci jen dovolací soud neměl svůj postoj k řešené problematice v určitém směru změnit. Od nabytí účinnosti nového občanského zákoníku, který předpokládá posílení autonomie vůle účastníků závazkových vztahů, kam zajisté pracovněprávní vztahy také řadíme, k posílení smluvní svobody v oblasti pracovního práva přesto díky shora uvedenému názoru Nejvyššího soudu nedochází. Pracovní právo, které je založené na principu subsidiarity práva občanského, základní principy tohoto nového kodexu na řadě míst zcela ignoruje ba dokonce samo vylučuje právě s poukazem na ustanovení § 4a zákoníku práce.

²⁰³ Např. Zachariáš, J. *Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru*. PRÁVNÍK 08/1998, s. 736 [citováno 29.12.2017]. Dostupné na <http://casopispravnik.juristic.cz/e2/clanek/prglosy/494621/index.html>

²⁰⁴ Srov. závěry k výkladu některých ustanovení zákoníku práce (sp. zn. Prz 35/67 a Cpjn 31/67 bývalého Nejvyššího soudu), srov. blíže sborník Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních, III., Sevt, Praha 1980, str. 72; srov. také stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cpj 291/84. Tento názor převzala i literatura (např. příručka Pracovní právo v soudní praxi, Sevt, Praha 1992), opačný názor srov. např. Součková, M. a kol.: *Zákoník práce, Komentář*, C. H. Beck, Praha 1997, s. 129.

Autorka nerozporuje, že v řadě případů je tento přístup zcela oprávněný a na místě. Zaměstnanec vždy bude slabší stranou pracovněprávního vztahu, kterému musí platná právní úprava poskytovat větší míru ochrany, ne vždy však zaměstnance skutečně ochrání.

Vezmeme-li v úvahu, že jednou z hlavních myšlenek nového občanského zákoníku je posílení principu smluvní svobody, když nově dochází k posunu od kolektivního pojetí občanského práva k pojetí práva individuálnímu, což dokládá zájem o svobodu vůle účastníků soukromoprávních závazkových vztahů, kdy vyjádření smluvní svobody obsahuje občanský zákoník jednak ve svých úvodních ustanoveních, jednak v ustanoveních o právních jednáních a v neposlední řadě i v obecných ustanoveních upravujících závazkové vztahy, kam byl rovněž zařazen i pracovní poměr, není jisté, zda si zákonodárce uvědomil, jaký dopad tímto bude způsoben právě pro oblast pracovněprávních vztahů.

Vrátím-li se tak zpět ke shora projednávanému případu, přichází v úvahu několik otázek, které by bylo zajisté vhodné zodpovědět či minimálně diskuzi nad nimi rozvinout.

Zaprvé: Ustanovení § 50 odst. 5 zákoníku práce připouští, aby výpověď, ať udělena zaměstnancem či zaměstnavatelem, byla s písemným souhlasem druhé smluvní strany písemně odvolána. U okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem tato možnost v zákoníku práce výslovně uvedena není.

Proč zákoník práce tuto možnost nepředpokládá také u okamžitého zrušení pracovního poměru? Je tím zaměstnanci poskytována zvýšená ochrana pracovněprávními předpisy?

Zadruhé: Ustanovení § 259 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006, upravovalo dohodu o sporných nárocích, kterou její účastníci mohli upravit nároky mezi nimi sporné. Zákon vyžadoval písemnou formu dohody pod sankcí její neplatnosti. Jiné požadavky na podobu dohody zákoník práce neuváděl. Podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 již tento institut neupravují přímo pracovněprávní předpisy, nýbrž na základě principu subsidiarity se pracovněprávní vztahy účastníků při narovnání řídí ustanoveními §§ 1903-1906 občanského zákoníku (do 31. 12. 2013 ustanovením § 585 an. občanského zákoníku z roku 1964). O okamžiku, kdy může dojít k uzavření dohody o narovnání, ať podle

zákona č. 65/1965 Sb. či podle zákona č. 262/2006 Sb., však ani jedna právní úprava nehovoří a až judikatura dovodila, že dohodu o narovnání o sporných právech plynoucích z okamžitého zrušení pracovního poměru mohou její účastníci uzavřít pouze v průběhu řízení u soudu, jehož předmětem je určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Dohodu o narovnání tedy nelze uzavřít mimo soudní řízení, resp. v okamžiku, kdy žádné soudní řízení nezapočalo? Jaké jsou její podstatné náležitosti? Jak vykládat tuto absenci?

Zákoník práce, jakož i ostatní pracovněprávní předpisy, mají, jak již bylo shora uvedeno, zásadně kogentní povahu. Kogentnost právní normy znamená mimo jiné to, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou činit jen takové právní jednání, které je upraveno (předvídáno) pracovněprávními předpisy, a že možnost jednat jinak se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují. U kogentních právních předpisů platí zásada, že „co není dovoleno, je zakázáno“. Vezmeme-li v úvahu takový právní výklad, kdy zákoník práce účastníkům neumožňuje, aby si upravili svá práva a povinnosti jiným než stanoveným způsobem, zde myšleno i u okamžitého zrušení pracovního poměru připustit jeho odvolání, je třeba to, co nevyhovuje těmto předpisům, považovat za zakázané. Z povahy této právní úpravy by bylo zapotřebí dovodit, že takový způsob změny zákonných účinků doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhému účastníku je již z tohoto důvodu nepřipustný (vylučuje postup analogií zákona, konkrétně ustanovení § 50 odst. 5 zákoníku práce). Takto bychom dokázali zodpovědět první dvě položené otázky a odpověď je zcela logická, předpokládána zákonem. Pokud bychom stejnou úvahu aprobovali i na další v pořadí následující otázky, tedy jak vykládat absenci časové hranice uzavření dohody o narovnání vč. jejích podstatných náležitostí, kdy navíc za současné právní úpravy dohodu o narovnání obsahuje norma posilující autonomii vůle účastníků závazkových vztahů, jakož i větší míru dispozitivnosti samotné úpravy, je autorka názoru, že podle shora uvedeného výkladu bychom postupovat nemohli. Budeme-li se řídit striktně kogentností pracovních předpisů, lze dojít k následujícímu závěru. Zákoník práce již dohodu o narovnání neobsahuje. Kogentní právní norma odpadá. Občanský zákoník pak dohodu o narovnání nijak blíže nespecifikuje, nýbrž uvádí, že „dosavadní závazek lze nahradit novým závazkem i tak, že si strany ujednáním upraví práva a povinnosti mezi nimi dosud

sporné nebo pochybné.“²⁰⁵ Ani občanský zákoník nevyjmenovává podstatné náležitosti dohody, natož okamžik, kdy může mezi účastníky dojít k jejímu uzavření. Občanský zákoník je pak ovládán dispozitivností právní úpravy a ponechá na vůli stran, jak svá sporná práva a povinnosti upraví. Právní názor vyslovený v obou rozsudcích pak předpokládá aplikaci pouze kogentní právní normy. Zásady a principy občanského práva zcela opomíjí.

5.5.1.1 Okamžité zrušení pracovního poměru

Pro úvahy *de lege lata* a *de lege ferenda* nezbývá než dále doplnit tento výklad o rozbor ustanovení § 55 a násl. zákoníku práce týkajících se okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.

Okamžité zrušení pracovního poměru je písemné jednostranné právní jednání. Zaměstnanec či zaměstnavatel projeví vůli okamžitě zrušit pracovní poměr nikoliv tím, že příslušnou listinu obsahující okamžité zrušení pracovního poměru písemně vyhotoví, ale až tím, že přistoupí k doručení této listiny druhé straně (adresátovi). Jednostrannost tohoto právního jednání totiž umožňuje účastníku až do odeslání zamýšlenou vůli neprojevit. Okamžité zrušení pracovního poměru může účastník bez dalšího odvolat (zrušit), i když bylo odevzdáno k doručení (např. na poště), jestliže tak učiní dříve, než listina o okamžitém zrušení pracovního poměru byla druhému účastníku doručena. Odesláním je vůle projevena, a mezi odesláním a doručením (a podle posledních citovaných judikátů právě jen tehdy) lze projev vůle odvolat. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají v souladu s ustanovením § 55 zákoníku práce dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl doručen druhému účastníku. Jakýkoliv jiný časový údaj obsažený ve zrušovacím projevu nemůže tyto zákonné účinky změnit.

Možné nedostatky a tím i chyby současného právního výkladu se pokusím demonstrovat na níže uvedené modelové situaci.

Zaměstnavatel 28. 11. 2017 předal zaměstnanci, a tedy i doručil, okamžité zrušení pracovního poměru, o kterém v tu chvíli nevěděl, že nesplňuje zákonem požadované podmínky, a tedy že se jedná o neplatné právní jednání. Zaměstnanec od 29. 11. 2017 do zaměstnání nedochází a zvažuje podání žaloby na neplatnost

²⁰⁵ Ustanovení § 1903 odst. 1 občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel, jednostranným právním jednáním doručeným zaměstnanci dne 14. 1. 2018, vzal okamžité zrušení pracovního poměru zpět a zaměstnanci doplatil veškeré mzdové nároky. Zaměstnanec ukončil přípravu na podání žaloby a do práce se opět vrátil dne 1. 2. 2018, kdy skončila celopodniková dovolená, která trvala od 15. 1. 2018. V mezidobí se změnilo vedení firmy a nové vedení nemá zájem na pokračování pracovního poměru a zaměstnanci odmítlo přidělit práci s odůvodněním, že jeho pracovní poměr skončil k 28. 11. 2017.

Pokud bychom na tento demonstrativní případ aplikovali shora zastávaný právní výklad, pak by zaměstnanec měl zajisté smůlu. Jak bylo opakovaně judikováno Nejvyšším soudem, rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením lze považovat za neplatné jen tehdy, jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím vydaným v řízení podle ustanovení § 72 zákoníku práce, nebo na základě dohody o narovnání uzavřené v průběhu řízení u soudu. K zahájení řízení v prekluzivní dvouměsíční lhůtě nedošlo, a to především z důvodu zpětvzetí okamžitého zrušení, které zaměstnavatel učinil několik dnů před jejím uplynutím. I když tak okamžité zrušení vykazovalo takové vady, že se na něj pohlíželo jako na neplatné jednání, přesto skončil pracovní poměr účastníků podle tohoto právního jednání. Stejně tak nemohlo dojít k uzavření dohody o narovnání mezi účastníky, neboť zde nebylo možné objektivně splnit jednu z předpokládaných podmínek, tedy uzavření dohody v průběhu soudního řízení o určení neplatnosti právního jednání. I pokud bychom připustili výklad opačný, tedy že dohodu o narovnání je možné uzavřít mimo soudní řízení, nebyla dohoda o narovnání uzavřena za podmínek vyžadovaných zákonem, tedy v písemné formě a jako taková by byla neplatná. Není tedy vyloučeno, že zaměstnavatel stavu využije ke svému prospěchu a záměrně projevem vůle odvolat své předchozí právní jednání nastolí u zaměstnance pocit, že pracovní poměr pokračuje a zaměstnanec neplatnost právního jednání u soudu namítat v prekluzivní lhůtě nebude. Zaměstnanec, se kterým byl okamžitě zrušen pracovní poměr, byl zcela jednoznačně a záměrně ošizen. Byť autorkou uvedený demonstrativní případ je doveden téměř do absurdna, pole pracovního práva se s podobnými vyhrocenými případy dennodenně setkává a obdobnou situaci si autorka dokáže představit v reálném životě.

5.5.1.2 Řešení de lege lata

Z hlediska platného práva by možným řešením obdobných případů byla změna přístupu našich soudů v otázce posuzování platnosti a účinnosti dohody o narovnání vč. jejích podstatných náležitostí. Pokud bychom přistoupili na právní výklad, který by dovolil uzavřít kdykoli po doručení okamžitého zrušení dohodu o narovnání, když jednání o ní by mohlo být vyvoláno právě na základě jednostranného zrušení/odvolání/zpětvzetí okamžitého zrušení, ze kterého by vyplývalo, byť by to v dohodě nebylo výslovně uvedeno, že obě strany mají zájem na tom, tedy je jejich vůlí, aby pracovní poměr i nadále trval, je autorka názoru, že by se tímto předešlo řadě nejasností či soudních sporů a situace by se jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, stala jednodušší a přehlednější. Řešení de lege lata navíc autorka shledává smysluplné s ohledem na rekonfiguraci soukromého práva a tím i posílení autonomie vůle v oblasti pracovněprávní.

5.5.1.3 Řešení de lege ferenda

Pokud bychom uvažovali o řešení z hlediska možné změny zákona, přicházela by v úvahu následující znění zákoníku práce: výslovné uvedení možnosti i u okamžitého zrušení pracovního poměru jeho zpětvzetí, jako tomu je v ustanovení § 50 odst. 5. Doplnit by tak bylo možné ustanovení § 60 zákoníku práce, a to odstavce druhý o následujícím znění:

„Okamžité zrušení pracovního poměru může být zaměstnavatelem i zaměstnancem odvoláno pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru i souhlas s jeho odvoláním musí být učiněn písemně. Dojde-li k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru ustanovení § 72 tohoto zákona se neuplatní.“

Doplnění zákoníku práce o možnost odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru by dle názoru autorky posílilo občanským zákonem předpokládanou autonomii vůle účastníků bez toho, aniž by tím byly práva zaměstnance ba dokonce zaměstnavatele zkráceny. Je zcela zřejmé, že pokud by zaměstnavatel trval na okamžitém zrušení pracovního poměru, odvolání jeho jednání by neučinil. Zaměstnanci by pak zůstala možnost proti jednání zaměstnavatele brojít žalobou podle ustanovení § 72 zákoníku práce. Naopak, pokud by zaměstnavatel svůj postoj přehodnotil a se zaměstnancem chtěl i nadále

spolupracovat, stačilo by jednostranným právním jednáním zrušující akt odvolat. Projevením vůle, dále pokračovat v trvání pracovního poměru, by se neuplatnilo právě ustanovení § 72 zákoníku práce, což by pro zaměstnance znamenalo zvýšenou ochranu v případě, kdy by odvolání zrušovacího jednání ze strany zaměstnavatele bylo účelové. Stejně tak by došlo k naplnění jednoho z požadavků rekodifikovaného soukromého práva, a to posílení autonomie vůle účastníků závazkových vztahů.

5.6 Atypické pracovní právní vztahy

S aplikací atypických pracovní právních vztahů se v současné době setkáváme stále častěji, což je důsledkem technického a společenského vývoje naší společnosti, potažmo i jejích potřeb. Atypický pracovní právní vztah se od typického pracovní právního vztahu liší několika kritérii, jakými mohou být např. míra ochrany zaměstnance, místo výkonu práce a rozvržení pracovní doby či samotný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Než přistoupíme k samotné úvaze na téma atypická zaměstnání,²⁰⁶ bylo by vhodné pokusit se nejprve o definiční vymezení atypických pracovní právních vztahů. Český právní řád vymezení pojmu atypická zaměstnání neobsahuje, ba s ním dokonce na žádném svém místě ani nepracuje. Stejně tak okruh jejich vymezení není doktrinárně vnímáno jednotně. Přitom se není čemu divit, neboť i sami teoretici se mnohdy nedokážou dohodnout, jaké vztahy by bylo možné označit za „typické“.

Část teorie považuje za „typické zaměstnání“ pracovní právní vztah sjednaný na plný úvazek a na dobu neurčitou. Část autorů k těmto ukazatelům řadí dále atribut konání práce na pracovišti zaměstnavatele. Pokud bychom výkladem a contrario přistoupily k vymezení atypických pracovní právních vztahů, je jasné, že množina těchto vztahů by byla velmi široká, neboť by se za atypický pracovní právní vztah považoval například i pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr se zkrácenou pracovní dobou či pracovní poměr s kontem pracovní

²⁰⁶ Blíže k problematice atypických zaměstnání srov. Pichrt, J. *Několik úvah k budoucímu směřování vývoje atypických zaměstnání*. In *Liberalizácia právnej regulácie pracovných vzťahov v podmienkach globalizácie*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie "Právo ako zjednocovateľ Európy – veda a prax", slovenská časť, s. 183-189. Bratislava: Univerzita Komenského, PF, 2011.

doby. Naší praxí, stejně jako praxí našich sousedů (Slovensko a Polsko),²⁰⁷ je atypické zaměstnání častěji vnímáno v užším slova smyslu. Za atypická zaměstnání proto bývají souhrnně označovány pracovněprávní vztahy vyznačující se menší mírou regulace, umožňující jejich účastníkům více volnosti v organizaci práce a dodržování pracovní doby, bez ohledu na sjednané trvání pracovního poměru a rozsah sjednaného úvazku. Na druhé straně však tyto vztahy bývají zpravidla také vnímány jako vztahy s menší rolí ochranné funkce pracovního práva.

Dodržíme-li užší chápání atypického zaměstnání, lze za atypické pracovněprávní vztahy lze považovat např. práci z domova (homeoffice), práce v rámci dočasného přidělení a zejména pak v rámci agenturní zaměstnávání či ve své podstatě i vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.²⁰⁸ Jelikož dohodám byla věnována pozornost v kapitole 5.3. této disertační práce, nebude již o nich na tomto místě více hovořeno.

Pro každý tento vztah je význačná určitá odchylná úprava od klasického pracovního poměru, v důsledku které dochází k markantnějšímu posílení smluvní volnosti. Teoretická část popisuje jednotlivé atypické pracovněprávní vztahy a empirická pak hodnotí jejich využití v praxi včetně úvah *de lege ferenda*.

5.6.1 Homeoffice

Stále využívanější alternativou běžného výkonu zaměstnání je práce z domova (dále jen „home office“ nebo „práce z domova“), při níž je zaměstnanec oprávněn upravit si rozvrh pracovní doby dle svých potřeb a časových možností. Mnozí zaměstnavatelé tento specifický výkon závislé práce poskytují svým zaměstnancům v rámci zaměstnaneckého benefitu, přičemž je nutné zaměřit se na mnohé výhody, ale i nevýhody jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance z toho vyplývající.

²⁰⁷ Porovnej s Olšovská, A. *Atypické formy zamestnávania*. Sborník z vedeckého sympózia. Trnava: Trnavská univerzita, PF, 2007 nebo Florek, L. *Prawo Pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2010, s. 327-329.

²⁰⁸ Inspiraci můžeme dále hledat i v zahraniční úpravě, kdy za atypické pracovněprávní vztahy lze považovat i on call work (práce na zavolanou), casual work (občasná práce), crowd employment (hromadné zaměstnání), portfolio work (práce pro portfolio klientů), labour pooling, Job sharing (sdílení pracovního místa) nebo employee sharing (sdílení zaměstnanců).

Zákonná úprava je v tomto případě velmi strohá, neboť o práci z domova hovoří pouze jediné ustanovení zákoníku práce, kterým je ustanovení § 317.²⁰⁹ Ustanovení § 317 upravuje tento specifický výkon závislé práce, a proto při sjednávání pracovních podmínek práce z domova použijeme ustanovení zákoníku práce upravující závislou práci a subsidiárně občanský zákoník. Autorka je názoru, že tento druh atypického vztahu zajisté potřebuje změnu v podobě rozšíření právní úpravy, nicméně regulaci by měla předcházet zejména korektní analýza fungování tohoto typu pracovněprávního vztahu, provedená na základě šetření mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kteří tento druh pracovněprávního zapojení využívají.

Práce z domova je specifická úprava pracovněprávního vztahu spočívající zejména ve způsobu rozvrhu pracovní doby, vymezení překážek v práci na straně zaměstnance, ale i zaměstnavatele a vyplacení náhrad v souvislosti s těmito překážkami.²¹⁰

Na pracovněprávní vztah zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje zákoník práce s tím, že

„a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance

²⁰⁹ Slovenský zákoník práce ve svém ustanovení § 52 rozlišuje navíc mezi domácí prací a teleprací (pod níž se rozumí práce, kterou zaměstnanec vykonává doma nebo na jiném dohodnutém místě s použitím informačních technologií). Slovenský zákoník práce navíc zaměstnavatelům u domácí práce a telepráce ukládá některé další povinnosti, zejména povinnost zajistit zaměstnancům srovnatelné pracovní podmínky a v případě telepráce také zajištění příslušného technického a programového vybavení, nemá-li zaměstnanec vlastní, zabezpečení ochrany osobních údajů a informování zaměstnance o všech omezeních vztahujících se k použití technického a programového vybavení a o sankcích hrozících v případě porušení těchto omezení. Slovenský zaměstnavatel je také povinen přijímat opatření, která předchází izolaci zaměstnance vykonávajícího domácí práci nebo teleprací od ostatních zaměstnanců a umožnit mu setkávání s ostatními zaměstnanci.

²¹⁰ Práci z domova lze rozdělit na dva základní modely. Prvním je výkon práce zaměstnance pouze z domova. Druhý model představuje kombinaci práce na pracovišti s prací z domova, kdy práce z domova je vykonávána jen určitý den v týdnu nebo několik dní v měsíci.

stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.“²¹¹

Ad a)

V tomto bodě autorka z části souhlasí s platnou a účinnou legislativou, když při práci z domova zaměstnanec není přítomen v sídle či provozovně zaměstnavatele a případná živelní událost ve zmíněném sídle či provozovně zaměstnavatele nemůže ovlivnit zaměstnance při práci z domova. V rámci prostoje zde však vyvstává otázka, zda by toto zákonné vynětí bylo spravedlivé například za situace, kdy by zaměstnanec od zaměstnavatele neobdržel veškeré podklady nutné pro zpracování zadaného úkolu a nemohl tak výslednou práci odevzdat včas.

Ad b)

Prováděcím právním předpisem je zde myšleno nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Ad c)

Zásadní rozdíl výkonu home office spočívá v organizaci práce v rámci pracovní doby. Bude-li se jednat o klasický výkon práce v zaměstnání, zaměstnavatel má vůči svému zaměstnanci povinnost rozvrhnout mu pracovní dobu, přičemž nebude-li zaměstnavatel schopen řádně práci zaměstnanci přidělit, není to překážka na straně zaměstnance nýbrž na straně zaměstnavatele a zaměstnanci vznikne nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.²¹² Při práci z domova si zaměstnanec sám plánuje rozvržení svého pracovního dne s ohledem na požadavky svého zaměstnavatele, zejména na termíny pro odevzdání požadované práce. Rozhodnutí zaměstnance pracovat o státních svátcích či ve dnech pracovního klidu je tak na jeho svobodném uvážení, avšak bez nároku na mzdu nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas. Stejně tak

²¹¹ Ustanovení § 317 ZP.

²¹² Neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87 ZP).

nepřísluší zaměstnanci právo na náhradní volno nebo náhradu mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Rozvržení pracovní doby zaměstnance tak reflektuje právě zásadu autonomie vůle. Nutností na tomto místě je však poukázat na rozsudek Soudního dvora Evropské unie, který zaměstnavatelům nově nařizuje přesnou evidenci pracovní doby bez ohledu na to, kde a kdy zaměstnanec práci vykonává.²¹³

Práce z domova nesmí být zaměstnanci ze strany zaměstnavatele nařízena, stejně tak zaměstnanec nemá ze zákona žádný nárok, aby mu na jeho výslovnou žádost zaměstnavatel umožnil v konkrétních dnech či v plném rozsahu práci z domova vykonávat. Z toho vyplývá, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí dojít ke vzájemnému konsensu o výkonu práce z domova.

Nutné je odlišit od home officu situaci, kdy je zaměstnanci ze strany zaměstnavatele ve výjimečném případě umožněna práce doma, ať již z důvodu nemoci, nepříznivého počasí či rodinných důvodů. V takové případě bude zaměstnanec pracovat ve stejném rozvrhu pracovní doby a ustanovení § 317 ZP se na tento případ nebude vztahovat.

Stejně tak je nutné podotknout, že vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být postaven na vyšší míře důvěry, neboť efektivita práce zaměstnance v případě home officu bude stavěna na pracovní kázni a řádném dodržování termínů, kdy zaměstnavatel nemá dostatečné prostředky k řízení a jeho kontrole.

Mezi zaměstnanci, kteří home office převážně čerpají, nalézáme osoby v rekonvalescenci po nemoci či úrazu, zdravotně postižené, studenty, seniory či osoby pečující o dítě, ženy na mateřské dovolené či rodiče na rodičovské dovolené.²¹⁴ Naopak v některých profesích nebude výkon home office vhodný a účelný vzhledem k druhu sjednané práce, např. dělník vázaný na určité stroje ve výrobní hale, řidič autobusu či poštovní doručovatel.

²¹³ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 14. 5. 2019 ve věci C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank.

²¹⁴ Kubičková, A. *Přednosti a úskalí práce z domova*. In: Epravo.cz [online]. 2014. [cit. 5. 1. 2020] Dostupné z [www: https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html](https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html)

I z hlediska sociální politiky má tento alternativní způsob závislé práce jisté výhody, neboť osobám, které by byly pro určitou okolnost závislé výlučně na sociálních dávkách poskytovaných ze strany státu, se dostává možnost si na své živobytí a potřeby nadále samostatně vydělávat.

S ohledem na skutečnost, že výkon home office nalezneme v zákoně jen ve velmi strohé a obecné formě, autorka je názoru, že zaměstnavatel by si měl se zaměstnancem podrobněji ujednat podmínky home office v pracovní smlouvě, případně práva a povinnosti rozvést dále ve vnitřním předpisu pro vyloučení jakýchkoli pochybností. Je nutné zdůraznit, že jak individuálně dohodnuté pracovní podmínky či jednostranně stanovené vnitřním předpisem musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Další úskalí práce z domova představuje hledisko bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovních úrazů. Zaměstnavatel musí dle zákoníku práce zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci i pro zaměstnance, který vykonává závislou práci z domova. Autorka proto doporučuje, aby zaměstnanec po absolvování proškolení o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podepsal prohlášení, v němž bude uvedeno, že prostředí, v němž zaměstnanec vykonává home office, splňuje zákonné požadavky na bezpečné pracovní prostředí.

Okruh problémů vystává při posuzování pracovních úrazů, neboť značně komplikovaná bude skutečnost prokázat, že k úrazu došlo v pracovní době a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, avšak v případě práce z domova přechází důkazní břemeno o tom, že se stal pracovní úraz, na zaměstnance.²¹⁵

Jelikož autorka měla možnost před samotným ukončením celé práce sledovat vývoj využití home office v rámci nouzového stavu, který na území České republiky započal dne 12. 3. 2020 z důvodu pandemie způsobené šířením virové choroby covid-19, je dle jejího názoru na místě poznamenat, že právě díky práci z domova nedošlo k ukončení řady pracovních poměrů, jež by bez této možnosti jistě dále nepokračovaly. Je tak k zamyšlení, zda tento druh atypického pracovněprávního vztahu přeci jen nenalezne své místo a i po navrácení se do klasického pracovního života nebude zaměstnavateli hojněji využíván, byť již

²¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

nebude na řadě míst důvod zaměstnanci přidělovat práci domů a omluvit tím jeho nepřítomnost na pracovišti.

5.6.2 Agenturní zaměstnávání²¹⁶

Agenturní zaměstnávání představuje jednu z kategorií zprostředkování zaměstnávání, které se v poslední době stalo trendem na trhu práce v České republice.²¹⁷ Agenturní zaměstnávání je upraveno zejména v ustanoveních §§ 307a až 309 zákoníku práce a podstatnou část zachycuje taktéž zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to na základě implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání.

Principem agenturního zaměstnávání²¹⁸ je dočasné umístění zaměstnanců tzv. agentur práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Dochází k tomu na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Tyto dohody uzavírá příslušný zaměstnanec s agenturou práce. Potencionální zaměstnavatel tedy dočasně umístěné zaměstnance nepřijímá do pracovního poměru, pouze si je od pracovní agentury "pronajímá", a to na základě příslušné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a agenturou práce v souladu s ustanovením zákoníku práce. Tento zaměstnavatel²¹⁹ dohlíží nad prací a přiděluje ji zaměstnanci.

Dle názoru M. Běliny je možné agenturní zaměstnávání považovat za tzv. „prekérní zaměstnání“, tedy zaměstnání s menší mírou stability a vyšší mírou flexibility, oproti standardnímu pracovnímu poměru.²²⁰ Využití agenturního

²¹⁶ Agenturní zaměstnávání autorka popisuje ve své rigorózní práci, a proto na tomto místě část textu z rigorózní práce doslova přebírá. Benešová, E. *Vznik základních pracovněprávních vztahů – komparace české a německé právní úpravy*. Praha, 2014. Rigorózní práce (JUDr.). Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Prosinec 2015, s. 42-47.

²¹⁷ Česká republika se ocitá na předních pozicích v počtu vydaných povolení v oblasti agenturního zaměstnávání, na základě kterých může agentura práce dočasně přidělovat zaměstnance k výkonu práce u jiného subjektu.

²¹⁸ Pozn.: Za agenturní zaměstnávání je rovněž považováno, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, když obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

²¹⁹ Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 14 odst. 1 písm. b), zákona o zaměstnanosti užívá legislativní zkratky „uživatel“. Označení uživatele vychází z jeho role. Ta spočívá v přesunu dispoziční pravomoci s užítky z práce vykonané zaměstnancem a se zaměstnancem samotným ze subjektu „zaměstnavatele“ (agentura práce) na subjekt uživatele.

²²⁰ Bělina, M. a kol. *Komentář k zákoníku práce*. 1. Vydání. Praha: C.H. BECK, 2008.

zaměstnávání je jak pro uchazeče o zaměstnání, tak i pro pronajímatele pracovní síly, výhodné. U zaměstnance půjde zejména o situaci, kdy zaměstnanec hledá stabilní zaměstnání a agenturní zaměstnávání mu poslouží jako dočasné řešení finanční situace. Pro uživatele pak největší výhoda spočívá v dostupnosti pracovní síly a ve volbě délky jejího zapůjčení.

Agenturní zaměstnávání je v souladu s platnými právními předpisy vyhrazeno pouze agenturám práce, avšak je nutno zmínit, že od 1. 1. 2012 „*upravuje § 119a, zákona o zaměstnanosti, též institut sdíleného zprostředkování zaměstnání, který je právně upraveným, typem spolupráce mezi agenturou práce a krajskou pobočkou Úřadu práce, která může zprostředkovávat (za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti) zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce.*“²²¹ Agentury práce jsou oprávněny provádět agenturní zaměstnávání výlučně na základě příslušného povolení vydaného generálním ředitelstvím Úřadu práce na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby podle ustanovení § 60 zákona o zaměstnanosti.

Pro uchazeče o práci může být matoucím pojmem „agentura práce“, který je velmi podobný a bývá často zaměňován s pojmem „personální agentura“. Oba uvedené pojmy však mají velmi rozdílný význam. Personální agenturou se zpravidla rozumí „soukromá zprostředkovatelna práce“, která na základě konkrétního požadavku určitého zaměstnavatele (firmy) vyhledává vhodné uchazeče na jím určená pracovní místa. Uchazeč o zaměstnání má možnost zvolit si libovolný počet personálních agentur, ve kterých budou shromážděny takové informace o jeho osobě, ze kterých si potencionální zaměstnavatel vybere vhodné uchazeče. Personální agentura tak výlučně zprostředkovává zaměstnání uchazeče u zaměstnavatele, se zaměstnancem žádnou pracovní smlouvu neuzavírá. Agentura práce naproti tomu přímo zaměstnává uchazeče o práci. Ten je pak dočasně za odměnu propůjčen (pronajat) do firem, ve kterých vykonává stejnou nebo podobnou práci jako kmenoví zaměstnanci dané firmy. Subjekt uživatele přebírá některé povinnosti dané při klasickém pracovním poměru přímému zaměstnavateli, zejména po dobu dočasného přidělení zaměstnance ukládá tomuto zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci. Mezi jeho povinnosti patří také vytvoření příznivých pracovních podmínek a zajištění bezpečí a ochrany

²²¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 527.

zdraví při práci. Dočasně přidělený zaměstnanec je však stále zaměstnancem agentury práce, která mu vyplácí mzdu, odpovídá za škodu, jež vznikne v rámci konání práce nebo v souvislosti s ní. Využití agentury práce většinou řeší problémy v sezónnosti, v době zvýšených požadavků pro produkci.

K samotné realizaci agenturního zaměstnávání je zapotřebí uzavřít smlouvu mezi agenturou práce a zaměstnancem, a smlouvu mezi agenturou práce a uživatelem (zaměstnavatelem, ke kterému bude dočasně zaměstnanec přidělen).

Výčet podstatných náležitostí dohody mezi agenturou a uživatelem poskytuje ustanovení § 308 odst. 1 písm. a) až h) ZP, přičemž aby se jednalo o platné právní jednání, vyžaduje se písemná podoba. Skutečnost, že tato dohoda je upravena právě zákoníkem práce, vede k závěru, že tento vztah je také vztahem pracovněprávním, avšak v rámci tohoto vztahu nedochází k výkonu závislé práce, nýbrž je jen předznamenána a vytváří pro něj podmínky. Byť bychom mohli uzavřít, že volba režimu dohody nebude činit problémy, opak je pravdou, neboť právní úprava dohody je vnímána z pohledu nejen teorie, ale i praxe rozporuplně. Půjde skutečně o ryze právní režim pracovněprávní či občanskoprávní (dříve i obchodněprávní). Teorie se postupem času ustálila a sjednotila na názoru, který taktéž zaujímá profesor Pichrt, když uvádí, „že se jedná o hybridní právní úkon a že obligatorní obsahové náležitosti dohody a forma této dohody jsou tedy vymezeny v zákoníku práce v § 308 za četného použití pracovněprávních pojmů (zaměstnanec, mzda, místo výkonu práce aj.), přičemž ve všech otázkách neupravených tímto ustanovením je pak zřejmě nutno dohodu posuzovat z pohledu obchodního práva.“²²² Význam ve volbě správného právního režimu bude spočívat především v tom, že s rekodifikací soukromého práva došlo k „nové“ konstrukci neplatnosti právního jednání a dále také ve skutečnosti, že dohodu uzavírají dva subjekty, kteří však za jiných okolností (nebýt zaměstnance) by ve vzájemném vztahu nepodléhaly pracovněprávní úpravě. Nejsou k sobě v pracovněprávním vztahu.

Dohoda musí obsahovat:

²²² Pichrt J., in: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 513.

„a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,

b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,

c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,

d) místo výkonu práce,

e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,

f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe,

g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. “²²³

Dohoda o dočasném přidělení postrádající některou z výše uvedených podstatných náležitostí je neplatná. Je vhodné upozornit, že smluvní vztah mezi agenturou a uživatelem v sobě obsahuje určité obchodněprávní prvky. Agentura práce a uživatel jsou zpravidla oba podnikatelé. Byť tak obsahové náležitosti a formu dohody vymezuje zákoník práce, neupravené otázky subsidiárně řeší občanský zákoník.²²⁴

²²³ Ustanovení § 308 odst. 1 písm. a) až h) ZP.

²²⁴ K tomu více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 529 an.

Platný vznik vztahu mezi agenturou práce a zaměstnancem vede k realizaci dočasného přidělení. Samotné přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele (zaměstnavatele) pak probíhá na základě písemného pokynu agentury práce zaměstnanci, který dle ustanovení § 309 odst. 2 ZP musí obsahovat zejména:

„a) název a sídlo uživatele,

c) dobu trvání dočasného přidělení,

d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,

e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,

f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.“

Na rozdíl od dohody o přidělení se jedná v případě pokynu o čistě pracovněprávní jednání.

Zákoník práce v ustanovení § 309 odst. 5 klade důraz na pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance, ty pak nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.²²⁵ Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení těchto práv. Česká úprava je tak ve vztahu rovného zacházení podstatně dále, nežli je tomu v textu směrnice, když ta za základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání spatřuje zejména podmínky, které se týkají délky pracovní doby, práce přesčas, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování. Takovýto přístup zajisté vzbuzuje pochybnosti, jak by tomu bylo v případě, kdy kmenoví zaměstnanci pobírají v poskytování různých

²²⁵ Koho lze za „srovnatelného zaměstnance“ považovat se dočteme v ustanovení § 309 odst. 2 písm. f) ZP.

zaměstnaneckých benefitů a jiných zaměstnaneckých výhod. Zaměstnavatelé dočasně přiděleným zaměstnancům tyto nadstandardní služby neposkytují s poukazem na dočasnost jejich přidělení. Vhodné by tedy bylo nejen zpřesnění podmínek agenturního zaměstnávání u práva na rovné zacházení,²²⁶ nicméně i dalších podmínek, například v případě konkurenčních doložek nebo právního postavení vedoucího zaměstnance.

Z dikce zákoníku práce vyplývá časový test pro agenturu práce, která nesmí téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u stejného uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Časové omezení však neplatí za situace, kdy o to agenturu práce požádá sám zaměstnanec, nebo jde-li o výkon práce na dobu zastupování za zaměstnance uživatele, který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo vykonává civilní službu. Zde autorka poznamenává, že omezení agenturního zaměstnávání na dobu jednoho roku, je jen formální, neboť žádost zaměstnance o dočasné přidělení k témuž zaměstnavateli na dobu delší, než je uvedeno, přitom nemusí být písemná. Je tedy otázkou, proč takového pravidlo bylo do zákona zařazeno, když časový test bude možné bezproblémově prolomit.

Ukončení dočasného přidělení je upraveno v zákoníku práce v ustanovení § 309 odst. 3: *„dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.“*

Nahlédneme-li na agenturní zaměstnání jakožto jeden ze druhů atypických pracovněprávních vztahů extenzivně, dospějeme k závěru, že se jedná o nejpružnější způsob k realizaci předmětu činnosti uživatele. Ten, pro něhož je práce konána, nevstupuje do vztahu jako zaměstnavatel, nýbrž jako uživatel, který užívá k výkonu práce zaměstnance jiného subjektu. Uživatel, pro něhož zaměstnanec práci koná, není vázán povinnostmi zaměstnavatele a je pro něho snadné takovýto právní vztah nejen uzavřít, nýbrž i ukončit. Mimo povinnost uživatele zajistit společně s agenturou práce rovné pracovní a mzdové podmínky agenturního

²²⁶ Více Šubrt, B. Agenturní zaměstnávání - stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda 2008, č. 4, s. 48 a Štefko, M. Agenturní zaměstnanci - rovní a rovnější? Práce a mzda, 2009, č. 3, s. 62.

zaměstnance a řádně zajišťovat BOZP, nelze jiné povinnosti primárně po uživateli požadovat.

Hlavní výhodou lze spatřit ve skutečnosti, že je-li to sjednáno v dohodě o dočasném přidělení, má uživatel možnost jednostranně dočasné přidělení zaměstnance ukončit. Z pohledu uživatele půjde o velmi liberální vztah, který nezakládá povinnosti stabilnější povahy.

5.6.3 Úvahy de lege ferenda

Atypické pracovněprávní vztahy jsou vztahy s větší mírou flexibility. Jejich účastníci si individuálně smluvně ošetří konání práce, pracovní podmínky, odměnu za práci, otevřený jim zůstává právní prostor pro ukončení jejich závazkového vztahu. Vzhledem k doplňkovému charakteru atypického zaměstnání není dále potřeba lpět na výrazné ochraně slabší smluvní strany. Zaměstnanci by naopak nemělo být bráněno vykonávat další závislou činnost za účelem získání odměny za práci, vedle klasického pracovního poměru, přitom u řady subjektů (matky, osoby se zdravotním omezením či občané blížíící se důchodovému věku) může být takovýto pracovněprávní vztah jedinou možnou výdělečnou aktivitou. Díky těmto vztahům je těmto osobám umožněno získat finanční prostředky pro zajištění svých běžných životních potřeb, což ve svém důsledku příznivé i pro stát samotný. Na rozdíl od relativně rigidní právní úpravy pracovního poměru zákoníkem práce by zde právě z těchto důvodů měl existovat prostor pro větší míru flexibility, a tedy i větší míru smluvní volnosti.

Výše uvedený, pro účely disertační práce, toliko příkladný výčet atypických forem zaměstnání svědčí o snaze vytvořit právní podmínky pro účelný a efektivní výkon práce jedné osoby pro osobu jinou za úplatu. S ohledem na ochranu a stabilitu zaměstnání, který při výkonu práce v atypických pracovněprávních vztazích zcela jistě klesá, na druhou stranu k ponechání možnosti výdělku osobám, které by v klasickém pracovním poměru takovou příležitost neměly, lze doporučit jejich zakotvení za inspirace zahraničních právních úprav v právním řádu České republiky.

5.7 Zákaz konkurenčního jednání

Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli je upraven v rámci zákoníku práce ve dvojí podobě. Jednak po dobu trvání pracovního poměru a jednak po dobu po jeho skončení. Pro každou z těchto forem soudní praxe vymezila odlišné předpoklady jejich porušení.

Zákaz konkurence po dobu trvání pracovního poměru spočívá v omezení zaměstnance vykonávat vedle svého zaměstnání jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti svého zaměstnavatele. Omezení jiné výdělečné činnosti vyplývá přímo ze zákona (je tedy automatické) a jen svým předchozím písemným souhlasem může zaměstnavatel stanovit ze zákazu výjimku (§ 304 ZP).

Po skončení pracovního poměru váže zaměstnance pouze tehdy, je-li tak mezi účastníky pracovněprávního vztahu písemně dohodnuto. Konkurenční doložka upravuje vzájemné závazky „bývalého“ zaměstnance a „bývalého“ zaměstnavatele po skončení vzájemného zaměstnání. Závazek zaměstnance spočívá v tom, že se po určitou dobu, nejdéle po dobu jednoho roku, po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.²²⁷ Tomu na druhou stranu odpovídá závazek zaměstnavatele poskytnout za to zaměstnanci přiměřené vyrovnaní, nejméně však jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění závazku. Nadto si strany mohou ujednat v souladu s ustanovením § 346d odst. 7 zákoníku práce smluvní pokutu za porušení závazku zaměstnance, která musí být přiměřená povaze a významu sjednané konkurenční doložky.

Disertační práce se v teoretické části věnuje pouze druhé podobě možného konkurenčního jednání s tím, že opět připouští různé odchylky a smluvní ujednání s dopadem na platnost a neplatnost takového ujednání. Empirická část hodnotí dosavadní judikaturní závěry českých soudů stejně jako judikaturní závěry soudů zahraničních, zahraniční legislativy nevyjímaje.

²²⁷ Ustanovení §§ 310 a 311 ZP.

5.7.1 Konkurenční doložka

V dnešní době stále více převažují kombinace pracovněprávních vztahů spočívající buď v situaci, kdy zaměstnanec je zaměstnán u více zaměstnavatelů nebo ve druhém případě, ve kterém zaměstnanec provádí pro zaměstnavatele závislou práci na hlavní pracovní poměr a vedle tohoto pracovněprávního vztahu vykonává samostatně výdělečnou činnost na základě živnostenského oprávnění nebo obdobným způsobem. V obou těchto případech je však mnohdy zaměstnanec limitován po skončení pracovního poměru konkurenční doložkou.

Konkurenční doložka je institut pracovního práva, který vyžaduje smluvní založení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, omezující zaměstnance po určitou předem stanovenou dobu, nejdéle však po dobu jednoho roku, ve výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo činnosti, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele (dále jen „konkurenční jednání“). Oproti tomu stojí závazek zaměstnavatele k poskytnutí přiměřeného peněžitého vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, a to za každý měsíc plnění závazku. Není vyloučeno, aby si smluvní strany sami ujednaly dobu splatnosti peněžitého vyrovnání, v opačném případě zákon upravuje jeho splatnost pozadu za měsíční období.

Smysl a účel dohody o tzv. konkurenční doložce spočívá zejména v ochraně zaměstnavatele před únikem informací ke konkurenčnímu subjektu (podnikateli) prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele seznamují s informacemi, které mají povahu nebo charakter obchodního tajemství a jsou způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu.²²⁸

Konkurenční doložka sjednaná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem představuje synallagmatický závazek s důrazem na vyváženost vzájemných práv a povinností. Především stanovuje dobu jejího trvání a poskytnutí si vzájemného hospodářského prospěchu.

Ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce stanoví, že platně smí zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit jen v době do skončení

²²⁸ Více Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3034/2011.

pracovního poměru zaměstnance. O možnosti odstoupení zaměstnance od konkurenční doložky jakož i o uvedení důvodů odstoupení ze strany zaměstnavatele zákoník práce mlčí. Až judikatura Nejvyššího soudu dovodila,²²⁹ že s ohledem na princip subsidiarity lze užít ustanovení § 48 odst. 1 občanského zákoníku (občanský zákoník z roku 1964) a účastník konkurenční doložky může od dohody odstoupit, jen jestliže je to stanoveno v zákoně nebo účastníky dohodnuto.²³⁰ Odstoupit od konkurenční doložky může tedy jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, a to z důvodu, který stanoví zákon nebo který byl mezi účastníky dohodnut. Zaměstnanec má navíc privilegium od konkurenční doložky odstoupit kdykoli, byl-li naplněn stanovený nebo sjednaný důvod, zaměstnavatel jen v době trvání pracovního poměru zaměstnance.

Velmi zajímavý je pak dále v citovaném rozhodnutí rozvedený výklad NS k odstoupení, když NS uvedl, že při odstoupení od právního úkonu (dnes jednání) v pracovněprávních vztazích (obecně vzato) musí být vymezen důvod odstoupení, byť takovýto požadavek ustanovení § 48 odst. 1 dříve platného občanského zákoníku výslovně obsažen není. NS svůj zpřísněný výklad odůvodňuje zejména tím, že *„údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky. V neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance; možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance.“* Zda by mohl bez uvedení důvodu odstoupit jen zaměstnanec NS v žádném svém rozhodnutí neřeší. Autorka je nicméně názoru, že s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva je možné zákaz důvodu odstoupení od konkurenční doložky bez jeho uvedení opravdu vztáhnout pouze na zaměstnavatele.

²²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

²³⁰ Byť citované rozhodnutí NS bylo vydáno za účinnosti starého občanského zákoníku, tak s ohledem na jeho aplikaci za současné platné právní úpravy je autorka přesvědčena, že se závěry NS lze i nadále pracovat.

Úprava odstoupení od smlouvy v novém občanském zákoníku byla převzata beze změny, naopak se posílila smluvní svoboda. Je tak otázkou, zda shora vyslovený názor NS není již přepjatým formalismem a k platnému odstoupení od smlouvy (dohody) dojde i v případě, kdy si účastníci závazkového vztahu (zde vztahu pracovněprávního) mezi sebou ujednají, že odstoupit od závazku lze i bez uvedení důvodu a ochrana zaměstnance bude spočívat právě v kogentním požadavku zákoníku práce, který pro zaměstnavatele předepisuje časové období, kdy smí jednostranné právní jednání zaměstnavatel učinit. Autorka je názoru, že dodrželi-li bychom doposud soudem vyslovený názor, pak by mohlo docházet naopak k neúměrnému zkracování práv zaměstnavatele, a to obzvláště za situace, kdy by od konkurenční doložky bez uvedení důvodu byl oprávněn odstoupit pouze zaměstnanec, který navíc může odstoupení adresovat zaměstnavateli kdykoli za trvání konkurenční doložky. Jako spravedlivé a do vztahu vnášející právní jistotu by proto autorka shledala, pokud by NS výslovně uvedl, že odstoupení bez uvedení důvodu se zakazuje jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Za takového stavu autorka považuje zásah do smluvní svobody za zcela přiměřený a v souladu se zájmy veřejnosti.

Pozornosti by pak s ohledem na shora uvedené úvahy neměla uniknout aktuální rozhodovací praxe našeho Ústavního soudu, vycházející z několikrát citovaného citovaného nálezu, kde bylo potvrzené pravidlo, že občanský zákoník je vůči zákoníku práce ve vztahu subsidiarity, takže se na pracovněprávní vztahy podpůrně uplatní také všechna ustanovení občanského zákoníku, u nichž to účel vyžaduje a dovoluje, tedy i u konkurenční doložky.²³¹ U konkurenční doložky je pak vedle možnosti od jejího odstoupení zajímavé se zamyslet i nad možností soudní moderace smluvní pokuty podle ustanovení § 2051 OZ.

Otázce přiměřenosti smluvní pokuty a výkonu práva na zaplacení smluvní pokuty se věnoval v nedávné době jako první v pořadí Nejvyšší soud.²³² V daném případě se zaměstnanec dopustil porušení své povinnosti zdržet se určitého jednání a podepsal pracovní smlouvu se zaměstnavatelem, jehož činnost měla vůči činnosti původního zaměstnavatele soutěžní povahu. Co nesmí uniknout pozornosti je

²³¹ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

²³² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1922/2018.

skutečnost, že tento pracovní poměr trval pouhé čtyři dny a byl ukončen ve zkušební době ze strany zaměstnance. Druhým skutkově významným faktorem byla výše sjednané smluvní pokuty, která činila 420.000,- Kč a odpovídala celkové výši plnění, které by byl býval zaměstnanec obdržel za celých 12 měsíců trvání konkurenční doložky, kdyby ji neporušil. Nejvyšší soud dovodil zaprvé přiměřenost smluvní pokuty, zadruhé vyslovil velmi odvážný názor, a to že uplatnění smluvní pokuty v případě, kdy pracovní poměr trval čtyři dny je v rozporu s dobrými mravy. Lze říci, že tím Nejvyšší soud aproboval možnost porušení právních povinností vyplývajících ze smluvních synallagmatických vztahů, když se daná povinnost poruší „jen trošku“. Není překvapivé, že dané rozhodnutí bylo předmětem velké debaty a na přetřes přišlo i před Ústavní soud, který nakonec rozhodnutí zrušil, jelikož se se závěry Nejvyššího soudu neztotožnil, resp. s druhým vysloveným názorem hodnotící uplatnění práv stěžovatele jakožto jednání porušující dobré mravy.²³³

Ústavní soud dospěl k názoru, že ve vztahu k druhému fakturu došlo skutečně k porušení stěžovatelových práv chráněných čl. 11. odst. 1 a 26 odst. 1 Listiny, a co víc, že tím došlo k porušení jednoho ze základních principů soukromého práva vůbec, pacta sunt servanda. Připomněl přitom, že v konkurenční doložce je určující toliko porušení povinnosti, která byla konkurenční doložkou na obě strany uložena a není úkolem soudů zkoumat intenzitu v podobě délky trvání pracovního poměru u nového zaměstnance či dokonce skutečnost, zda například novému zaměstnavateli vyrazil jakékoli obchodní tajemství. Dále zdůraznil, že k vyzrazení jakéhokoli know-how, obchodních tajemství či technologických postupů zaměstnanci stačí dokonce pár minut, přičemž z tohoto pohledu se čtyři dny zdají jako časový úsek relativně dlouhý. Na závěr Ústavní soud dodal, pokud by byl názor vyjádřený Nejvyšším soudem v jeho rozhodnutí přijat, stala by se konkurenční doložka nepoužitelným institutem, protože by si zaměstnavatelé nemohli být nikdy jistí, kdy zaměstnanec svou povinnost z ní plynoucí již porušil natolik, že po něm mohou požadovat zaplacení sjednané smluvní pokuty. Co se týče otázky přípustnosti moderace smluvních pokut v konkurenčních doložkách, zde se Ústavní soud nevyjádřil přímo, nicméně z rozhodnutí lze vycítit, že za předpokladu

²³³ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2. 5. 2019, sp. zn. II. ÚS 3101/18.

správného použití moderačního práva by i u konkurenčních doložek v pracovněprávních vztazích užití tohoto institutu spíše podpořil.

Jak bylo nastíněno výše, problematické u konkurenční doložky může být především stanovení přiměřenosti, a to zejména v závislosti na stranami sjednané smluvní pokutě. Přitom sjednání smluvní pokuty tak, aby byla přiměřená, je naprosto zásadní otázkou pro platnost celé konkurenční doložky jako celku, neboť dle rozhodovací praxe Nejvyššího soudu zakládá neplatně sjednaná smluvní pokuta neplatnost celé konkurenční doložky.²³⁴ Po rekodifikaci soukromého práva se však nabízí otázka, zda bude, s odkazem na zásadu, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné a také s odkazem na možnost soudů moderovat nepřiměřené smluvní pokuty, i nadále judikatura trvat na tom, že nepřiměřená smluvní pokuta automaticky způsobí neplatnost celé konkurenční doložky. Bohužel Nejvyšší soud se doposud k této otázce nevyjádřil, byť je autorka názoru, že posouzení této otázky bude u řady případů klíčové.

Konkurenční doložku, resp. dohodu zaměstnavatele a zaměstnance o zákazu konkurenčního jednání, je možné sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal po dobu výkonu práce u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Konkurenční doložku mohou její účastníci sjednat v samotné pracovní nebo v jiné smlouvě či v samostatném smluvním typu.

Hlavními znaky konkurenčního jednání je jeho výdělečnost a shoda s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo soutěžní povaha konkurenčního jednání. Výdělečná činnost je taková činnost zákonem dovolená, která je vykonávána za účelem majetkového prospěchu představující soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem jeho vlastním jménem a na vlastní odpovědnost živnostenským nebo obdobným způsobem za účelem dosažení zisku. Ze shora uvedeného vyplývá, že není podstatné, zda skutečně dojde k dosažení takového majetkového prospěchu, ale zda existuje vůle zaměstnance činností majetkový prospěch získat a dále zda se jedná o činnost, se kterou je dosažení

²³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015.

majetkového prospěchu obvykle spojeno.²³⁵ Stejně tak nebude porušen zákaz konkurenčního jednání, pokud sice bývalý zaměstnanec bude buď sám nebo pro jiného podnikatele činný v totožném předmětu činnosti zapsaných v obchodním rejstříku nebo uvedených v živnostenských oprávněních, popř. ve zřizovacích listinách nebo ve zvláštních právních předpisech, nicméně fakticky tato výdělečná činnost zaměstnance shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele se neocitá v navzájem konkurenčním postavení (nabídka výrobků, zboží nebo služeb obou podnikatelů se může setkat s poptávkou stejných zákazníků/klientů). Naopak tomu bude za situace kdy by byl zapsaný předmět podnikání odlišný, fakticky by však činnost konkurenční povahu naplňovala. Obdobně se bude povaha konkurenčního jednání vykládat také v případě, kdy zaměstnanec bude činný pro podnikatele se shodným předmětem činnosti jako měl jeho bývalý zaměstnavatel, ale sám vzhledem k druhu práce sjednaném v pracovní smlouvě se nepodílí a ani nemůže při výkonu práce využít informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u předchozího zaměstnavatele.²³⁶

Zde vyvstává otázka, jak by se nahlíželo na smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které by zaměstnance omezovalo ve výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele po ukončení pracovního poměru pro zaměstnavatele déle než jeden rok. Autorka se domnívá, že toto ujednání by nemělo za následek neplatnost uzavřené konkurenční doložky jako celku, neboť smluvní strany vyjádřily dostatečně a vážně vůli být konkurenční doložkou vázány a platilo by tak, že konkurenční doložka byla sjednána na dobu právě jednoho roku.²³⁷

Na výše nastíněných rozhodnutích nejvyšších soudů lze pozorovat potřebu soudní úpravy některých jednání konkurenčního jednání týkajícího se, zejména pak ve vztahu k subsidiárnímu užití občanského zákoníku. Je nepochybné, že v každém případě bude nutné podmínky zkoumat odděleně, neboť každý pracovní poměr

²³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

²³⁶ Více Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011.

²³⁷ Ustanovení § 577 občanského zákoníku stanoví, že je-li důvod neplatnosti jen v nezákonném určení mj. časového, soud rozsah změní tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran ve spojení s ustanovením § 574 občanského zákoníku, na základě něhož je na právní jednání třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné

bude podmínky konkurenčního jednání naplňovat zcela odlišně. Co ovšem může být společným základem, je přípustnost užití vybraných institutů občanského práva, upraví-li si v konkurenční doložce strany práva a povinnosti nad rámec zákoníkem práce požadovaných. Autorka zastává názor, že na tomto místě je zcela žádoucí smluvní volnost podpořit a nastavit jasné mantinely jejího omezení, od kterých by se soudy při své rozhodovací praxi odrážely.

5.8 Praxe studentů středních škol v soukromém sektoru²³⁸

V současné době je stále hojně soukromým sektorem využívána práce studentů středních škol v rámci povinné praktické výuky. Pro řadu společností tkví největší pozitivum studentské práce v možnosti vychovat si budoucího zaměstnance za poměrně nízké ne-li žádné náklady. I pro samotné studenty praxe přináší získání cenných zkušeností, které mohou lépe nastartovat jejich kariéru. Na první pohled bezproblémovou symbiózu mnohdy nenaruší ani ta skutečnost, že studenti nezřídka vykonávají praxi bez nároku na odměnu za odvedenou práci. Nabídnout studentům praxi, byť i praxi neplacenou, je zajisté chvályhodné. Nedostatečná právní úprava však může firmy přivést mnohdy do situací, kdy umožnění studentské praxe bude pro společnost více na škodu než k užitku. Cílem této kapitoly je na nedostatky poukázat, popř. otevřít diskusi nad možnou změnou právní úpravy vše s ohledem na smluvní volnost stran závazku.

Z právního hlediska je nutno (možno) studentské praxe rozdělit do dvou skupin:

i. praxe studentů středních škol či vyšších odborných škol, případně univerzit, kteří musí splnit určitý rozsah odborné praxe jako podmínku pro řádné ukončení studia, a

ii. praxe studentů, kteří tak činí ze své vlastní vůle s cílem nabrat potřebné zkušenosti.

²³⁸ O problematice poskytování studentské praxe autorka hovořila v rámci vědecké konference s názvem Zaměstnanost a kontrola z pohledu pracovního práva pořádané v prostorách Fakulty právnické ZČU v Plzni Katedrou pracovního práva a práva sociálního zabezpečení dne 1. listopadu 2019. Článek byl taktéž publikován ve sborníku se shodným názvem.

V prvním případě se jedná o povinnou praxi, ať už předepsanou v rámci osnovy vyučovaného předmětu či předepsanou jiným způsobem dle řádu školy. Pokud je student takto na praxi školou vyslán, pak je povinností, aby smlouvu s poskytovatelem praxe uzavřela přímo škola. Poskytovatel praxe tedy neuzavírá smlouvu přímo se studentem, nýbrž dle školského zákona (v případě středních a vyšších odborných škol) se školou. V druhém případě vzniká závazkový vztah pouze a jen mezi praktikantem a poskytovatelem praxe. Zde již škola nijak nefiguruje, neboť je to právě volba studenta praxi u jím vybrané firmy absolvovat. Stáž může být buď ze strany poskytovatele úplatná nebo bez úplaty.

Na první pohled by se mohlo zdát, že ať se zvolí první či druhá varianta, neměla by činit práce studenta pro poskytovatele větších obtíží. Opak je však pravdou, jelikož u takto vykonávané práce (praxe) studenta lze v obou modelech nalézt řadu úskalí.

5.8.1 Právní úprava praxe studentů středních škol²³⁹

Základní úpravu podmínek poskytování praktického vyučování a praktické přípravy nalezneme v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“). Školský zákon upřesňuje pravidla výkonu praktického vyučování a praktické přípravy ve středním a vyšším odborném vzdělávání s ohledem na povahu činnosti žáků a studentů. Školský zákon dále pracuje a rozvádí i případný ekonomický prospěch, který může práce studentů přinášet subjektu, u něhož se praktické vyučování nebo praktická příprava vykonává. Školský zákon rozlišuje mezi organizací praktického vyučování a praktické přípravy,²⁴⁰ sjednocuje nicméně právní úpravu posuzování produktivní činnosti žáků a studentů a poskytování odměny za odvedenou práci, za tzv. produktivní činnost.²⁴¹

²³⁹ V textu příspěvku bude dále namísto pojmu student využívána terminologie školského zákona, který v případě středoškolské praxe pracuje s pojmem žák a v případě vyššího odborného vzdělávání s pojmem student.

²⁴⁰ Praktické vyučování se děje na středních školách, praktická příprava na vyšších odborných školách.

²⁴¹ V textu bude dále pouze pracováno s výkonem praxe žáků středních škol, neboť jsem názoru, že právě u této skupiny může dojít častěji ke svízelným situacím než u studentů zletilých navštěvujících vyšší odbornou školu.

Dle ustanovení § 65 odst. 1 první věty školského zákona se „vzdělávání ve střední škole se člení na teoretické a **praktické vyučování** a výchovu mimo vyučování, praktické vyučování se člení na odborný výcvik, cvičení, učební praxi a odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu, a to podle jednotlivých oborů vzdělání.“

V souladu s ustanovením § 65 odst. 2 zákona školského zákona se **praktické vyučování** žáků střední školy uskutečňuje:

- ve školách,
- ve školských zařízeních,
- na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřely se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání (dále jen „jiná osoba nebo společnost“).

V ustanovení § 65 odst. 3 školského zákona se „na žáky při praktickém vyučování vztahují ustanovení **zákoníku práce**,²⁴² která upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.“

Na tomto místě považuje autorka dále za nutné zmínit, že předchozí právní úprava²⁴³ v oblasti pracovněprávního zákonodárství vedle výslovně uvedených ustanovení zákoníku práce (§ 65 odst. 3 školského zákona) dále zavedla, že i odpovědnost za škodu způsobenou žákům při praktickém vyučování nebo naopak způsobenou žáky při praktickém vyučování se v souladu s ustanovením § 206 zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) a ustanovením § 27 odst. 3 a 4 Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, bude posuzovat podle pracovněprávních předpisů.

²⁴² Na základě citovaného ustanovení se při výkonu praktického vyučování uplatní některé normy pracovního práva, aniž by však mezi žákem a subjektem, u něhož se praktické vyučování vykonává existoval pracovněprávní vztah. Jedná se vždy o poskytování vzdělávání v rámci právních vztahů upravených školskou legislativou. Žák ani student není při výkonu praktického vyučování nebo praktické přípravy zaměstnancem subjektu, u něhož praktické vyučování nebo praktickou přípravu vykonává.

²⁴³ Právní úprava platná do 31. 12. 2006.

Novým zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.) však došlo ke zrušení Nařízení vlády č. 108/1994 Sb. bez jakékoli náhrady, stejně tak z textu nového zákoníku práce byla vypuštěna textace původního ustanovení § 206 a na žádném místě již nenalezneme odkaz postupovat podle ustanoveních upravujících odpovědnost za škodu. Je tedy otázkou, zda se příslušná část zákoníku práce upravující odpovědnost za škodu, tak jak ji známe v současné době, uplatní i nadále či zda bude nutné odpovědnost posuzovat ryze dle úpravy občanskoprávní. V posuzování otázky odpovědnosti pak autorka nachází největší úskalí, resp. komplikace, které by řešení mohlo přinést, a to všem zúčastněným stranám.

Dalším z podstatných ustanovení je § 122 odst. 1 školského zákona, který stanoví povinnost společnosti nebo ško²⁴⁴ „*poskytovat žákům středních škol a studentům vyšších odborných škol za produktivní činnost odměnu, a to z prostředků získaných touto produktivní činností; výši této odměny stanoví ředitel školy podle rozsahu a kvality produktivní činnosti. Pokud žáci konají praktické vyučování nebo studenti odbornou praxi u jiné osoby, poskytuje jim odměnu za produktivní činnost tato osoba. Pro účely tohoto zákona se za produktivní činnost považuje činnost, která přináší příjem. Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30 % minimální mzdy. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost úměrně upraví.*“

Náležitosti smlouvy o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání (dále jen „smlouva o praxi“) jsou stanoveny v ustanovení § 12 vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři.²⁴⁵ Výčet náležitostí smlouvy podle § 12 vyhlášky č. 13/2005 Sb. není uzavřený, a proto lze ve smlouvě upravit i další práva a povinnosti smluvních stran za předpokladu, že

²⁴⁴ Kdo je povinen hradit žákovi odměnu závisí na tom, kde je praxe vykonává, resp. kdo tuto praxi zajišťuje. V případě praktického vyučování uskutečňovaného ve škole se jedná o praktické vyučování poskytované žákům této školy, a to v právním vztahu mezi žákem a školou založeném rozhodnutím ředitele školy o přijetí ke vzdělávání. V případě společnosti se praktické vyučování uskutečňují na základě smlouvy o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání podle ustanovení § 65 odst. 2 školského zákona.

²⁴⁵ Ve znění vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 374/2006 Sb.

nebudou v rozporu s platnými právními předpisy.²⁴⁶ Nabízí se otázka, mohly by si strany smlouvy upravit dle své vůle pravidla odškodňování?

Smlouva o praxi tak musí zejména obsahovat:

a) obory vzdělání a druh činností, které žáci při praktickém vyučování budou vykonávat,

b) místo konání praktického vyučování,

c) časový rozvrh praktického vyučování, jeho délku a den jeho zahájení,

d) počet žáků, kteří se zúčastňují praktického vyučování,

e) poskytování nástrojů a nářadí používaných při praktickém vyučování a způsob dopravy žáků do místa výkonu praktického vyučování,

f) způsob odměňování žáků za produktivní činnost,

g) opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při praktickém vyučování, včetně ochranných opatření, která musí být přijata, zejména s uvedením osobních ochranných pracovních prostředků a k zajištění hygienických podmínek při praktickém vyučování,

h) podmínky spolupráce pověřeného zaměstnance právnické osoby vykonávající činnost školy a pověřeného zaměstnance fyzické nebo právnické osoby při organizaci a řízení praktického vyučování na pracovištích fyzických nebo právnických osob a požadavky pro výkon činnosti pověřených zaměstnanců této fyzické nebo právnické osoby (dále jen „instruktor“),

i) ujednání o náhradě nákladů, které jiné fyzické nebo právnické osobě prokazatelně a nutně vznikají výhradně za účelem uskutečňování praktického vyučování na jejím pracovišti.

Co je produktivní činnost?

²⁴⁶ Existence účinné smlouvy o praxi je vedle povinnosti žáka vykonávat praktické vyučování nebo odbornou praxi u konkrétní jiné osoby uložena mu školou jednou ze souběžně působících právních skutečností, jelikož právní vztah žáka k jiné osobě vzniká přímo ze školského zákona.

Jak bylo uvedeno výše, právní vztah mezi žákem a jiným subjektem sice není pracovněprávním vztahem, školský zákon však počítá s tím, že činnost žáka při praktickém vyučování může subjektu, u něhož je vykonávána, přinášet hospodářský prospěch (školský zákon pracuje s pojmem produktivní činnost). Produktivní činností je pak taková činnost, která přináší příjem. Příjem nutno vnímat v širším smyslu, neboť je širším pojmem než příjem ve smyslu účetním a není totožný ani s pojmem zisk.²⁴⁷ Lze uzavřít, že definičním znakem produktivní činnosti je příjem z této činnosti, přičemž i zde je nutno rozlišovat, zda činnost přináší příjmy nahodile, nebo zda jsou příjmy z této činnosti také jejím účelem a pravidelným výsledkem. Za hospodářský prospěch je tedy možné považovat příjem spočívající nejen v rozšíření majetku jiné osoby, u níž se praktické vyučování vykonává, ale může spočívat i v tom, že v důsledku produktivní činnosti nenastalo zmenšení objemu majetku této jiné osoby. V takovémto případě si lze představit situaci, kdy díky práci studenta nebude muset společnost najmout další pracovní sílu a této osobě platit odměnu.

Zda konkrétní činnost žáků vykonávajících praktické vyučování přináší příjem, hodnotí společnost a také za své hodnocení nese plnou odpovědnost. Případný spor o povahu činnosti žáka je však oprávněn a zároveň povinen posoudit jen soud. Jak Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy tak ani jiný orgán státní správy toto oprávnění nemá. Společnostem lze proto doporučit z hlediska zpětného rozlišení produktivní a „neproduktivní“ činnosti důkladné vedení průkazné evidence o průběhu praktického vyučování. Problematika produktivní činnosti by však neměla zastínit význam praktického vyučování, a proto je nutné zdůraznit, že praktické vyučování je především vzděláváním a produktivní činnost je přípustnou, nikoliv však nezbytnou součástí jeho obsahu.

Možná úskalí odborné praxe žáků?

Autorka je přesvědčena, že problematických oblastí bychom při výkonu praktického vyučování našli nespočet. Co však hodnotí jako nejvíce problémové je posouzení charakteru žákem vykonávané práce s ohledem na povinnost poskytnout za takto odvedenou práci odměnu a dále určení, podle jakého předpisu

²⁴⁷ Ustanovení § 122 odst. 1 věta třetí školského zákona.

se bude postupovat v případě způsobené škody, zejména pak škody, kterou by společností způsobil sám žák.

Náhrada škody vs. odměna za produktivní činnost

Jak bylo nastíněno výše, není v současné době jednoznačné, podle jakých pravidel by se mělo postupovat, bude-li při výkonu praxe způsobena škoda. Přitom je velmi snadné představit si situaci, kdy student vykonává praxi ve společnosti, která se bude například zabývat vývojem designu v oblasti automotive a případný únik informací z vývoje, resp. prozrazení nového konstrukčního a designového řešení by pro společnost znamenal škodu v řádu statisíc, ne-li v řádech milionů. Posouzení se dále propojuje i se zodpovězením otázky, zda žákem odvedená práce přinese poskytovateli hospodářský prospěch. Budeme-li postupovat podle ustanovení zákoníku práce, jako první bude zapotřebí hledat odpověď na otázku, zda práce žáka je produktivní činností či nikoli a zda žákovi vzniká nárok na odměnu dle pravidel školského zákona. Výše náhrady by v takovémto případě představovala čtyř a půl násobek této odměny a ve zbytku by měl poskytovatel zřejmě smůlu. V případě, kdy by dokonce práce studenta neměla pro poskytovatele žádný hospodářský prospěch, mohli bychom dojít k závěru, že i výše náhrady by byla nulová. Pokud bychom naopak zvolili občanskoprávní úpravu, pak by situace pro poskytovatele mohla být zcela odlišná. Mohla by společnost nárokovat škodu v plném rozsahu? Kdo by byl povinen k její náhradě? Škola, žák či snad jeho zákonný zástupce?

Není sporu, že možností a svízelných situací může nastat nespočet. Osobně si autorka netroufá podávat hlubší rozbor nastíněné situace, nicméně právě z těchto důvodů by právní úprava zajisté potřebovala důkladné dopracování, aby se předešlo k případným nesnázím a praxe tak byla bezproblémová pro všechny její účastníky, zejména pak situace, kdy by si samy strany zvolily, podle jakého právního předpisu budou postupovat.

Praxe žáků mimo režim školského zákona

Nejen při výkonu studentské praxe, ale i v případě umožnění vykonat žákovi bezplatné praktikum mimo rámec praktického vyučování, může být pro společnost její dobrá vůle po zásluze potrestána. V tomto případě vzniká závazkový vztah pouze a jen mezi žákem a poskytovatelem praxe. Škola zde již nijak nefiguruje.

Riziko bezúplatného vykonání studentské praxe pak autorka shledává především v případě kontroly ze strany inspektorátu práce, kdy může být takováto praxe vyhodnocena jako nelegální práce. Inspektorát by mohl v práci žáka spatřovat výkon závislé činnosti, zejména pak v případě, kdy práce žáka je pro poskytovatele praxe přínosem. Podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, je nezákonný výkon závislé práce bez uzavření pracovněprávního vztahu. Dohodu o vykonání bezplatného praktika či jinou obdobnou dohodu nebude možné podřadit pod jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a skutková podstata zákona o zaměstnanosti bude zajisté naplněna. Sankce, které v takovém případě hrozí, zejména poskytovateli praxe, který se rázem ocitá v pozici zaměstnavatele, mohou být pro některé poskytovatele likvidační. Navíc se nesmí zapomínat i na ustanovení § 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce v kontextu § 77 odst. 1 zákoníku práce, které pro poskytovatele praxe může znamenat ještě bolestivější finanční postih.

Doporučit lze proto v inominační smlouvě dostatečně ujednat veškeré podmínky praxe a skutečnosti, které takový postup odůvodní, zejména pak bezúplatnost odvedené práce. Nebude však inspektorát na takovouto smlouvu nahlížet jako na zastřené právní jednání, kdy shledá v jednání podnikatele účel obejít zákoník práce? Obstojí smluvní volnost stran závazek se právě inominační smlouvou, kde si nastaví samy její podmínky?

5.8.2 Úvaha de lege ferenda

Odkaz na inominační smlouvu podle občanského zákoníku se nejeví jako zrovna ideální řešení, tím spíše v kontextu praxe ze strany inspektorátů práce. Problematickou situací by tak mohlo vyřešit zakotvení institutu dohody o studentské práci do zákoníku práce k dohodám konaných mimo pracovní poměr, a to i ve verzi bezplatné stáže. Inspiraci by tak český zákonodárce mohl nalézt na Slovensku, kde s prací studentů zákoník práce počítá. Ten ve svém ustanovení §§ 227 a 228 základní podmínky výkonu studentské práce upravuje. Slovenská úprava je tak bezesporu oproti naší v tomto ohledu v popředí. Osobně by však autorka podmínky úplatnosti ještě více upřesnila, neboť s ohledem na výklad shora, tedy za situace, kdy student nebude pro společnost vytvářet produktivní činnost, dovolila by autorka vykonávanou práci hodnotit nulovou odměnou s možností se dovolat neplatnosti takového ujednání pro případ, kdy by již student přínosem pro

zaměstnavatele začal být. Není ani vyloučeno, aby bezúplatnost bylo možné sjednat jen po ohraničenou dobu trvání pracovněprávního vztahu a posléze již práci studenta proplácet.

Autorka je názoru, že nová úprava se nabízí tím spíše, je-li nutnost odborných praxí u studentů stále více zdůrazňována jako nezbytná podmínka pro uplatnění studentů na trhu práce.

Zajímavé bylo taktéž toto téma otevřít u samotných studentů, kteří se v rámci položených otázek vyjádřili shodně, a to že změna právní úpravy zajisté potřebná je, jak u školského zákona, tak i v případě, kdy žáci oslovují firmy ryze z vlastního zájmu. Co se týče právní úpravy případné dohody mimo rámec školského zákona, pak řada studentů přišla s velmi pozitivním doplněním zákoníku práce o třetí typ dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Níže tak na závěr jednu z možných změn autorka začleňuje i do textu této kapitoly, neboť samotný základ sama shledává dobrým základním stavebním kamenem.

Příklad vypracovaného zadání: Jak byste upravili dohodu o brigádnické práci studentů středních škol?

Dohoda o brigádnické práci

§ 1

- (1) Brigádnickou práci studenta může vykonávat fyzická osoba, která má status žáka střední školy²⁴⁸ a nedosáhla zletilosti. Práci na základě dohody o brigádnické práci lze vykonávat nejpozději do konce kalendářního roku, ve kterém fyzická osoba dosáhne zletilosti.*
- (2) Na základě dohody o brigádnické práci žáků je možné vykonávat práci v rozsahu nejvíce 20 hodin týdně.*

§ 2

- (1) Dohodu o brigádnické práci je zaměstnavatel povinný uzavřít v písemné podobě, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedena zejména*

²⁴⁸ Pod pojmem střední škola lze rozumět i střední odborné učiliště (s maturitou), odborné učiliště nebo konzervatoř.

- a. *náplň práce,*
- b. *dohodnutá odměna za vykonanou práci,*
- c. *dobu, na kterou se dohoda uzavírá, a*
- d. *rozsah pracovního času.*

(2) Dohoda o brigádnické práci se uzavírá na dobu určitou, nejdéle však na dobu 12 měsíců.

§ 3

- (1) Minimální výše odměny za odvedenou práci stanoví nařízení Vlády ČR.²⁴⁹*
- (2) Odměna za vykonanou práci je splatná nejpozději do 15. dne kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém se práce vykonala.*

§ 4

- (1) Způsobí-li žák v souvislosti s výkonem práce zaměstnavateli škodu, odpovídá za ni v rozsahu odměny zaplacené za poslední dva měsíce vykonané práce zpětně, nejvíce však do poloviny minimální mzdy. V ostatním se použijí ustanovení o odpovědnosti za škodu.*

§ 5

- (1) Při ukončení dohody o brigádnické práci se použijí obdobně ustanovení o ukončení dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.*

5.8.3 Shrnutí

Nebude sporu o tom, že i v případě studentské praxe je zcela žádoucí doplnit právní úpravu o tento „typ“ smluvního vztahu, kdy je více než jindy viditelné, jaké komplikace přináší nejasnost užití jedné či druhé právní úpravy. Vedle toho stojí navíc smluvní svoboda stran, kdy o to více je zapotřebí nastavit mantinely, kam až bude ještě přípustné zajít a kde je již v zájmu široké veřejnosti smluvním stranám prostor pro jejich kreativitu ohraničit. Shora nastíněná problematika pak výborně

²⁴⁹ Řada studentů pak navrhovala, aby např. první měsíce (většinou do tří měsíců) byly bez nároku na odměnu s odůvodněním zaškolení žáka.

dokresluje ten fakt, že u řady životních situací je opravdu zapotřebí autoritativně nastavit pravidla, od kterých bude zakázáno se odchýlit. V těchto případech je omezení smluvní volnosti žádoucí a ku prospěchu všech zúčastněných stran.

6 Pracovní právo v Evropě

6.1 Slovenská republika

Pracovní právo Slovenské republiky je našemu pracovnímu právu nejbližší, byť v posledních letech doznávají obě právní úpravy řady odlišností. Komparaci obou právních úprav se zaměřením na vnímání smluvní svobody bude proto v této kapitole věnována větší pozornost, neboť autorka vnímá porovnání obou oblastí za stěžejní.

Po vzniku samostatné České republiky a samostatné Slovenské republiky v roce 1993 stály oba státy, co se týče pracovněprávní úpravy, na stejné úrovni. Oba státy převzaly v té době dosud platný zákoník práce, který se stal na tehdejším území Československé socialistické republiky účinným od 1. 1. 1966 (v textu dále také jako „starý zákoník práce“).²⁵⁰ Od rozdělení uplynulo více jak 25 let, a přestože jsou oba státy členy Evropské unie a jejich zákonodárství do značné míry vychází z právních předpisů evropského společenství, samostatný vývoj pracovního práva u obou států přinesl podstatné rozdíly.

Prvním rozdílem je přijetí nové právní úpravy. V České republice platil starý zákoník práce až do konce roku 2006 a teprve od roku 2007 byl tento nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb. Naproti tomu Slovenská republika přijala novou pracovněprávní úpravu již v roce 2001, kdy dne 1. 4. 2002 vstupuje v účinnost zákon č. 311/2001 Z. z. Bylo by chybou tvrdit, že obě právní úpravy zcela zapoměly na starý zákoník práce, ba naopak, starý zákoník práce byl pro obě země předlohou, což může ve čtenáři vzbuzovat dojem, že oba zákony jsou si podobné. Opak je však pravdou. Zatímco český zákoník práce je při hlubším prostudování věrnější starému zákoníku a lze říci, že doposud nereagoval na některé moderní instituty pracovního práva, jako jsou práce z domova či dělené pracovní místo, zákoník sousedního státu je v tomto ohledu jistě úpravou modernější a pružnější, na řadě míst i podrobnější. Nevýhodou slovenského zákoníku práce však oproti našemu je na některých místech neúměrně svazující úprava, kdy například přísnější podmínky nalezneme, pokud jde o maximální rozsah práce přesčas, podmínka

²⁵⁰ Zákon č. 65/1965 Sb.

souhlasu odborů u řady jednání nebo možnost využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměříme-li se pak na vnímání smluvní svobody, propast se nám ještě více prohlubuje.

6.1.1 Postavení slovenského pracovního práva v systému práva – vazba mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem

Zcela stejně jako je tomu i u nás, člení právní věda pracovní právo na právo individuální, tj. právo tvořené právními vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a právo kolektivní, které upravuje vztahy mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů anebo organizacemi zaměstnanců. Vedle těchto dvou oblastí existuje dále právo zaměstnanosti, které je vnímáno jako část regulace spadající pod odvětví pracovního práva s výraznými prvky práva veřejného, upravující vztahy při realizaci ústavního práva na práci.²⁵¹ Jiné členění pracovního práva nalezneme např. u H. Barancové, která rozlišuje mezi všeobecnou částí pracovního práva, kde bychom našli základní teoretické východiska a principy, předmět, funkci a prameny pracovního práva, základní zásady nebo subjekty pracovněprávních vztahů a osobní částí pracovního práva, kam lze zařadit různé pracovněprávní instituty, jako jsou vznik, změna a skončení pracovního poměru, pracovní dobu, dobu odpočinku, systém odměňování či ochranu zdraví.²⁵²

Co se týče vztahu obou předpisů k občanskému zákoníku, oba zákony vymezují svůj vztah odlišně. Byť oba zákoníky stojí na principu subsidiarity, zásadní rozdíl spočívá v tom, že slovenský zákoník práce odkazuje výslovně pouze na první část slovenského občanského zákoníku. Funkční vazby pracovního práva k právu občanskému nalezneme v ustanovení § 1 odst. 4 slovenského zákoníku práce, které zní: *„ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“*

Pro slovenskou právní praxi přináší shora uvedené ukotvení principu subsidiarity nezanedbatelnou otázku, a to, zda při vymezení subsidiárního použití „všeobecných ustanovení občanského zákoníku“ měl zákonodárce skutečně na

²⁵¹ Viz např. Štefko, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, právnická fakulta, 2013, s. 19-22. Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 11-12. Barancová, H. *Zákoník práce. Komentář: 4. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 48.

²⁵² Barancová, H., Schronk, R. *Pracovní právo. 2 vydanie*. Bratislava: Sprint dva, 2013, s. 41.

mysli výlučné použití jen 1. části slovenského občanského zákoníku nebo i jeho část 8 hlavy 1, která upravuje všeobecná ustanovení závazkových vztahů.²⁵³

Pro správné pochopení principu subsidiarity je možné užít zaprvé výklad historický. Novelou slovenského zákoníku práce č. 460/2008 Z. z. došlo ke změně předmětného ustanovení, když až do 1. 1. 2009 byl upraven vztah mezi těmito předpisy následovně: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.*“ Je zcela zřejmé, že cílem zákonodárce bylo prostřednictvím doplnění slovního spojení „*všeobecné ustanovenia*“ omezit subsidiární působnost občanského zákoníku.²⁵⁴ Nová regulace však nebyla zvolena šťastně a vedla k řadě výkladových problémů i nadále, a proto došlo k další úpravě předmětného ustanovení, když od 1. 9. 2011 se z textu vypustilo slovo „*tieto*“ a nahradilo se slovním spojením „*právne vzťahy*“. V intencích těchto legislativních změn a z obsahu důvodových zpráv byl přijat veřejností závěr, že subsidiarita se vztahuje jen na první část občanského zákoníku.²⁵⁵ Nelze však říci, že tento názor byl přijatý celou širokou veřejností, když opačný výklad zaujal např. ve svém rozhodnutí Krajský soud v Bratislavě, který dovodil, že se subsidiárně použijí nejen všeobecná ustanovení první části občanského zákoníku, nýbrž i všeobecná ustanovení uvedené v jeho části osmé, označené jako závazkové právo s vysvětlením, že pracovníprávní vztahy je zapotřebí, stejně jako vztahy občanskoprávní, považovat za závazkové vztahy, ve kterých účastníci vystupují jako nositelé subjektivních práv a povinností stanovených normami pracovního práva.²⁵⁶

6.1.2 Srovnání vybraných institutů pracovního práva

S ohledem na porovnání přístupu obou právních úprav k subsidiární aplikaci občanského zákoníku, vybrala autorka pro tuto kapitolu ty právní instituty, jejichž úpravu jednak nalezneme ve všeobecných ustanoveních občanského zákoníku, nicméně i ty instituty, které v této části obsaženy nejsou, avšak v oblasti

²⁵³ Ustanovení §§ 488 až 587 slovenského občanského zákoníku.

²⁵⁴ Více Barancová, H. *Zákoník práce. Komentář: 4, vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 116.

²⁵⁵ Srov. např. s Tkáč, V., Matejka, O., Friedmannová, D., Masár, B. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 44.

²⁵⁶ Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 9. 9. 2014, sp. zn. 8 Co/375/2017.

pracovněprávní mají zajisté své místo a význam. Níže tak bude stručně pojednáno o smluvním zastoupení a zabezpečovacích institutech závazkového práva.

6.1.2.1 Smluví zastoupení

Ve slovenském zákoníku práce není úprava zastoupení na základě plné moci upravena. Standardně se tak pro pracovněprávní oblast využije úpravy občanskoprávní, kde je institut zastoupení upraven ve všeobecných ustanoveních občanského zákoníku, přesně od jeho ustanovení § 22 a následujících. Na první pohled bychom mohli říci, že výklad institutu zastoupení na základě plné moci s ohledem na jeho zařazení do občanského zákoníku nebude činit v praxi žádné komplikace. Překvapivé se proto stalo rozhodnutí Nejvyššího soudu SR, které vneslo do zaběhlé praxe nepříjemný zmatek.²⁵⁷

Nejvyšší soud v předmětném rozhodnutí vyzdvihl ustanovení § 9 slovenského zákoníku práce, podle kterého: „*v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi (odst. 1). Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca (odst. 2)*“ a na základě této právní úpravy dovodil, že zaměstnavatelem zplnomocněné osoby, tedy osoby oprávněné za zaměstnavatele činit právní úkony, musejí být v okamžiku projevu zamýšleného jednání v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, aby jednání bylo možno považovat za platné. V popisovaném případě se jednalo o jednání za zaměstnavatele (skončení pracovního poměru), jež učinila osoba mimo pracovněprávní vztah. Nejvyšší soud tak fakticky vyloučil aplikaci institutu smluvního zastoupení. Obdobně pak tento názor převzal také Okresní soud v Bratislavě III, který ve svém rozhodnutí zdůvodnil neplatnost skončení pracovního poměru tím, že zaměstnavatel se nechal na základě plné moci zastoupit

²⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 4 Cdo 4/2012.

třetí osobou, tedy osobou, která nebyla v době projevu vůle ani statutárním orgánem zaměstnavatele ani zaměstnancem, a tudíž zaměstnavatel udělením plné moci nepostupoval v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 a 2 slovenského zákoníku práce, na naopak, soud vyslovil názor, že takovýto postup v sobě skrývá úmyslné obcházení zákonné úpravy.²⁵⁸

Shrneme-li argumentaci obou soudů, dospějeme k závěru, že udělení plné moci osobě, která není statutárním orgánem zaměstnavatele a ani zaměstnancem je pro pracovněprávní jednání neúčinné. Opačný názor a kritiku rigidního přístupu shora citovaných soudů bychom však našli jednak u odborné veřejnosti,²⁵⁹ tak i v rozhodnutích prvostupňových a druhostupňových slovenských soudů. Příkladem lze zmínit rozhodnutí Krajského soudu v Banské Bystrici, kdy soud vyslovil názor, že zákoník práce nevylučuje, aby zaměstnavatel, který je právnickou osobou, využil smluvního zastoupení a nechal se při skončení pracovního poměru zastoupit třetí osobou.²⁶⁰ Obdobně se vyjádřil Okresní soud v Bratislavě II, který taktéž a priori nevyloučil použití institutu smluvního zastoupení při ukončování pracovního poměru.²⁶¹

Autorka je názoru, že striktním odmítnutím občanskoprávního institutu smluvního zastoupení dochází k nepřiměřenému zásahu do autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů, když současně nejednotný přístup slovenských soudů vnáší do praxe zaměstnavatelů právní nejistotu ohledně platnosti jednání směřujícího ke skončení pracovních poměrů, což zajisté není v souladu s veřejným zájmem. Je otázkou, zda je tímto naplněna ochranná funkce pracovního práva.

6.1.2.2 Zabezpečovací instituty

Zabezpečovací instituty patří k standardním nástrojům soukromého práva, kdy je úkolem posílit pozici věřitele a zvýšit mu pravděpodobnost reálného uspokojení jeho pohledávky. Ochranná funkce pracovního práva se odráží i

²⁵⁸ Rozsudek Okresního soudu v Bratislavě III ze dne 15. 4. 2014, sp. zn. 31 Cpr/4/2013.

²⁵⁹ Pro srovnání např. H. Barancová považuje taktéž prokuristu za osobu oprávněnou konat v pracovněprávních vztazích za zaměstnavatele, což je v rozporu s judikaturními závěry Nejvyššího soudu SR. Porovnej např. Barancová, H. *Teoretické problémy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 95.

²⁶⁰ Rozsudek Krajského soudu v Banské Bystrici ze dne 6. 2. 2013, sp. zn. 15 CoPr/15/2012.

²⁶¹ Rozsudek Okresního soudu v Bratislavě II ze dne 1. 7. 2013, sp. zn. 16 Cpr/4/2012.

v aplikaci a realizaci zabezpečovacích institutů. Úpravu zabezpečovacích institutů nalezneme v ustanovení § 20 slovenského zákoníku práce a které zní: „*Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov možno zabezpečiť dohodou o srážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva (odst. 1). Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť dohodou medzi ním a zamestnancom o srážkach zo mzdy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná (odst. 2). Ak vznikne podľa tohto zákona alebo podľa iného pracovnoprávného predpisu povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi, môže sa iná fyzická osoba alebo právnická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že túto pohľadávku uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník (odst. 3). Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní (odst. 4).*“

Slovenský zákoník práce upravuje dohodu o srážkách ze mzdy, ručení a zástavní právo. Uzavřený výčet zabezpečovacích institutů vylučuje použití dalších prostředků upravených v jiných civilních kodexech. Příkladem lze uvést např. institut smluvní pokuty či jiné prostředky, jež upravuje část občanského práva pojednávající o závazcích.

6.1.2.2.1 Dohoda o srážkách ze mzdy

Dohoda o srážkách ze mzdy je velmi častým, můžeme říci, že nejtypičtějším zabezpečovacím prostředkem jak v slovenském, tak i českém pracovním právu. Dohoda o srážkách plní několik funkcí současně. V první řadě se jedná o funkci zajišťovací, kdy ke splnění dluhu dochází bez vůle dlužníka. Vedle zajišťovací funkce plní dohoda jednoznačně i funkci uhrazovací, tj. působí jako nástroj přímého uspokojení pohledávky. Obsahem dohody je souhlas zaměstnance, aby věřitel jednostranně ve svůj prospěch srazil část mzdy a uspokojil tak svou pohledávku. Podstatnými obsahovými náležitostmi dohody je dostatečná identifikace pohledávky, která se srážkami zabezpečuje a jejich výška.

Dohodu o srážkách ze mzdy nalezneme ve slovenském zákoníku práce v ustanovení § 20, dle kterého se dohodou zabezpečuje pohledávka zaměstnavatele, která vznikla z pracovněprávního vztahu mezi ním a zaměstnancem. Nikdy nebude

možné zabezpečit tímto prostředkem pracovního práva pohledávku třetí osoby. Pokud by pohledávka vznikla z jiného titulu, tedy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, avšak ze vztahu mimo vztah pracovněprávní, nabízí se možnost pohledávku zabezpečit prostředky občanského práva. Slovenský občanský zákoník ve svém ustanovení § 551 upravuje (obdobnou) dohodu o srážkách ze mzdy a jiných příjmů. Byť občanský zákoník především předpokládá, že osoba věřitele a platitele mzdy bude odlišná, současně nevylučuje možnost, aby věřitel a zaměstnavatel byla tatáž osoba. Obdobně pak jako u nás vzniká věřiteli právo na výplatu srážek okamžikem předložení dohody o srážkách plátcí mzdy. Občanský zákoník však již neukládá zaměstnavateli povinnost, přezkoumávat platnost předložené dohody, a naopak mu nařizuje takovouto dohodu akceptovat. Aktivní obrana tak zůstává na zaměstnanci a je otázkou, zda tento přístup nezeslabuje ochrannou funkci pracovního práva, která by zajisté na tomto místě měla být především dodržována.²⁶²

Co je dále zajímavé, je odlišný předmět obou dohod. Slovenský občanský zákoník na rozdíl od slovenského zákoníku práce postihuje širší rozsah příjmů zaměstnance, kdy dohodou dle občanského zákoníku lze postihnout i jiné příjmy, se kterými se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou. Těmito příjmy jsou odměny členů družstev a jiné odměny za práci, dávky sociálního pojištění a dávky z důchodového spoření. Porovnáme-li na tomto místě slovenskou právní úpravu s právní úpravou naší a budeme-li předpokládat, že zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře dohodu dle zákoníku práce, autonomie vůle smluvních stran takovéto dohody bude zajisté zeslabena, a to o zúžený rozsah možného postihu příjmů zaměstnance.

²⁶² K tomu více Žulová, J. *Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca*. In: právne nátroje odmeňovania v 21. storočí. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastupenie v SR, 2017, s. 27. J. Žulová dále navíc polemizuje nad tím, zda název dohody není pro její účastníky zavádějící, neboť na první pohled by se mohlo zdát, že srážky ze mzdy budou moci být provedeny pouze ze mzdy, která je zákoníkem práce v ustanovení § 118 odst. 2 vymezena pozitivně, tedy nikoli z náhrady mzdy, odstupného, odchodného či jiných plnění zde taxativně uvedených, byť tomu tak ve skutečnosti není. Žulová tak poznamenává, že s ohledem na možnost postihu všech složek příjmu by měl být změněn název dohody ze srážek ze mzdy na dohodu o srážkách z příjmu. Jsem názoru, že obdobnou etymologickou nesprávnost bychom našli i v našem zákoníku práce, když ten povoluje srážky provádět na základě dohody o srážkách ze mzdy, nicméně za subsidiárního užití občanského zákoníku se dále již hovoří o dohodě o srážkách ze mzdy a jiných příjmů. Zde bych pak obdobně upravila příslušné ustanovení zákoníku práce, aby nejednoznačností obsahu srovnatelných pojmů nedocházelo k prolamování jednoty a stálosti právní terminologie.

Český zákoník práce povoluje provést srážky ze mzdy na základě dohody upravené v ustanovení § 146 písm. b), aniž by dále stanovil podobu takovéto dohody, byť do 31. 12. 2013 tomu bylo naopak.²⁶³ Zde se projevuje princip subsidiarity a náležitosti dohody tak nalézáme v českém občanském zákoníku v ustanoveních §§ 2045 až 2047. Smluvním stranám dohody je v případě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem poskytnuto srážkami postihnout širší rozsah příjmů zaměstnance, než je tomu na Slovensku. Autorka vnímá naši právní úpravu jako vhodnější, reflektující liberální požadavky moderního státu a posilující princip smluvní svobody účastníků závazkového vztahu.

6.1.2.2.2 Ručení

Ručení vzniká jednostranným prohlášením ručitele o tom, že neuspokojí-li jeho pohledávku primární dlužník, bude to on, kdo tak vůči věřiteli učiní. Ve slovenské právní úpravě pak institut ručení nalezneme jak v zákoníku práce, tak i v občanském zákoníku. Zde se jedná o jeden z podstatných rozdílů oproti české úpravě pracovního práva, neboť institut ručení bychom v našem zákoníku práce nenašli.

Slovenský zákoník práce koncipuje ručení jako jednostranné prohlášení ručitele, kterým ručitel projeví vůli splnit za dlužníka dluh, aniž by k tomu bylo zapotřebí souhlasu zaměstnavatele či zaměstnance.²⁶⁴ Ručení tak vzniká nezávisle na jejich vůli. Pokud by věřitel, ať zaměstnanec či zaměstnavatel, s ručením nesouhlasili, jednoduše nedojde k realizaci ručitelského závazku. Zabezpečit je možné pohledávku peněžitou i nepeněžitou, pokud se bude jednat o pohledávku zastupitelnou. Není vyloučeno, aby se zabezpečily pohledávky, které vznikly z dohod konaných mimo pracovní poměr, či z výkonu práce ve veřejném zájmu a státní službě. Ručitelem se může stát jak právnická, tak i fyzická osoba, popř. vícero osob vedle sebe. Ručitel se může zaručit za celou pohledávku nebo jen část.

²⁶³ Zákoník práce platný do 31. 12. 2013 upravoval dohodu o srážkách ze mzdy v ustanovení § 327, podle něhož „*dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli je možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně.*“

²⁶⁴ Ručení obsahoval slovenský zákoník práce od rozdělení našich právních úprav, nicméně do přijetí nového zákoníku práce (zákon č. 311/2001 Z. z.) bylo možno ručením zabezpečit pouze pohledávku zaměstnavatele na náhradu škody na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.

Slovenským zákonodárcům je zajisté vhodno udělit za zakotvení institutu ručení do zákoníku práce pochvalu, byť negativem bude zajisté samotná strohost právní úpravy, která se fakticky omezuje pouze na jedinou větu. S ohledem na subsidiární aplikaci pouze první části občanského zákoníku nebude dále možné využít podrobnější úpravy tohoto prostředku ve všeobecných ustanoveních závazkové části soukromoprávního kodexu, kdy navíc tento odlišně od zákoníku práce stanoví, že ručení vzniká na základě dohody účastníků o možnosti zabezpečit pohledávku tímto způsobem, nikoli tedy bez jejich vůle. Bezesporu je namístě hovořit o mezeře v zákoně, neboť vyloučením použití ustanovení o závazcích a strohostí právní úpravy v zákoníku práce, dochází k situaci, kdy zákonodárce nebyl schopen objektivně pokrýt všechny situace, které se můžou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Do úvahy tak přichází analogie zákona a na základě této metody využít úpravy občanského práva. Zda to byl ovšem záměr zákonodárců zůstává otázkou.

Na první pohled je možné slovenské úpravě kvitovat a skutečně přisvědčit, že umožněním jednostranného prohlášení ručitele o splnění dluhu za primárního dlužníka tato překračuje kladným směrem úpravu naší, kdy je ručiteli dlužníka velmi výrazně posílena autonomie vůle. Při hlubším zkoumání však u autorky převládá názor, že česká úprava je přeci jen stabilnější a účastníkům právního vztahu poskytuje větší jistotu. V obou úpravách lze však najít inspiraci pro případnou změnu chápání tohoto institutu v oblasti pracovněprávních vztahů.

6.1.2.2.3 Zástavní právo

Zástavní právo je třetím a posledním zajišťovacím prostředkem, které zná jak slovenský, tak i český zákoník práce, byť oba se značně v chápání tohoto zajišťovacího prostředku rozcházejí.

Co bylo uvedeno výše u ručení, platí dvojnásobně i pro zástavní právo, kdy vyloučením všeobecné úpravy závazkových vztahů ve spojení se strohostí příslušného ustanovení zákoníku práce, je do potencionálních vztahů vnesena nejistota a je otázkou, zda i na tomto místě by vyzněly a převážily argumenty pro užití analogie zákona. Nad to slovenský zákoník práce dovoluje zřídit zástavní

právo pouze k věcem nemovitým a pouze v případě „existence“²⁶⁵ nároku zaměstnavatele na náhradu škody na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat nebo nároku na náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnanci úmyslně. S ohledem na dikci zákona je autorka názoru, že tento zajišťovací institut nenalezne mezi účastníky pracovněprávních vztahů potřebný ohlas. Autorka si nedokáže představit, že by zaměstnanec dobrovolně uzavřel se zaměstnavatelem zástavní smlouvu na svou nemovitost, aby zaměstnavatele uspokojil, obzvláště za situace, kdy zákon dovoluje zřídit zástavu pouze ze dvou titulů, a dále z toho důvodu, že zřízením zástavního páva dochází k potenciálnímu zásahu do vlastnického práva a zaměstnance ohrožuje na jeho základní potřebě, kterou je zajištění bydlení.

Česká právní úprava naproti tomu vymezuje možnost zřízení zajišťovacího institutu negativně, když „*zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu.*“²⁶⁶ Zástavní právo tak bude možné zřídit ke všem pohledávkám zaměstnance, které v době jeho zřízení existují za současného zastavení jak věcí movitých či věcí nemovitých. Autorka není ovšem přesvědčena, že v českém právním prostředí bude zástavní právo hojně realizováno, neboť si autorka nedokáže dost dobře představit, jaké pohledávky by zaměstnavatel měl zájem zajistit, navíc s omezením pohledávek ze základního pracovněprávního vztahu, když nejvíce ho budou zřejmě trápit pohledávky zaměstnance vzniklé v budoucnu, popř. pohledávky ze vztahů akcesorických.

Pokud by měl zákonodárce v úmyslu oživit a posílit využití zástavního práva jako zabezpečovacího prostředku v pracovním právu, je na zvážení, zda by se obě úpravy neměli opět vzájemně inspirovat, na Slovensku rozšířit subsidiární využití na celý soukromoprávní kodexu i umožnit zastavit nejen věci nemovité, v Česku pak změnit negativní definici výčtu zakázaných pohledávek ve výčet pozitivní a taxativní, popř. zda by neměla být účastníkům závazkového vztahu

²⁶⁵ S ohledem na tu skutečnost, že není jednoznačné, zda by v tomto místě došlo analogií zákona k aplikaci všeobecných ustanovení o závazkovém právu, vystává otázka, zda je možné užít tento zajišťovací prostředek i pro pohledávky zaměstnance, které vzniknou platně teprve v budoucnu.

²⁶⁶ Ustanovení § 346d ZP.

ponecháno na jejich vůli, aby sami rozhodli, kdy zajišťovací prostředek využijí a kdy nikoli.

6.1.3 Shrnutí

Při porovnání naší a slovenské úpravy je zřejmé, že aplikace občanskoprávní úpravy je v českém právním prostředí formulována v širším rozsahu, než je tomu na Slovensku, kde zákonodárce úmyslně působnost občanského zákoníku zúžil. Autorka je názoru, že v tomto ohledu je naše úprava vhodnější. V praxi našich sousedů způsobuje vymezená subsidiarita řadu problémů, když na shora uvedených příkladech je více než patrné, že využití subsidiární aplikace jen všeobecných ustanovení slovenského občanského zákoníku nepokryje zajisté veškeré otázky, které zákoník práce neupravuje, kdy se mnohdy jedná o tzv. nezamýšlené mezery v pracovněprávní úpravě. M. Dolobáč pak vyslovuje názor, že v takovémto případě by bylo možné využít metody analogie a aplikovat tak na zákoníkem práce nepředpokládané mezery právě vyloučená ustanovení občanského zákoníku.²⁶⁷ Je bezesporu, že oba státy s ohledem na svou minulost, by měli využít dosavadních poznatků a rozdílů obou právních úprav, když v každé lze nalézt inspiraci pro veřejností očekávanou změnu v chápání smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů, jež je pro moderní demokratický stát zcela žádoucí.

6.2 Spolková republika Německo²⁶⁸

6.2.1 Historické souvislosti

Německé pracovní právo vzešlo, stejně jako české pracovní právo, v době a z pramenů antického Říma. Velmi obdobný historický vývoj prožilo pracovní právo v období středověku.

V 19. století pod vlivem liberalismu, industrializace a migrace venkovského obyvatelstva zaznamenává německé pracovní právo značné změny, což má svůj

²⁶⁷ Více Dolobáč, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košicích, 2017, s. 137 an.

²⁶⁸ Autorka v této podkapitole přebírá na některých místech doslovný text své rigorózní práce, byť s menší korekcí, neboť samotný text rigorózní práce vznikl ze studie a překladu německé odborné literatury a judikaturní činnosti německých soudů a autor by na tomto místě přeložil text obdobně jako tomu bylo v předešlém případě. (Benešová, E. *Vznik základních pracovněprávních vztahů – komparace české a německé právní úpravy*. Praha, 2014. Rigorózní práce (JUDr.). Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Prosinec 2015.)

důvod v politické situaci, díky níž došlo k odstranění feudálních předpisů. Z technického, sociologického a ekonomického hlediska sehrála svou roli industrializace pocházející z Anglie, která ve spojení s rostoucím obyvatelstvem a hospodářskými předpisy plynule vedla k silnému nástupu dělnické třídy v mnoha městech. Rovné právní postavení s ohledem na hospodářskou nerovnoprávnost zapříčinilo nedostačující pracovní podmínky. Řadíme sem pracovní dobu, velmi nízkou (žebráckou) mzdu, vykořisťování, především žen a dětí.

Průlom v oblasti sociální problematiky byl zaznamenán v roce 1839, kdy Pruský regulativ zakázal zaměstnávání dětí mladších devíti let a stanovil maximální výši pracovní doby pro mládež do 16 let na deset hodin. Pruský regulativ se stal první normou ochranného zákonodárství. V roce 1869 následovalo vydání Obchodního ujednání Severoněmeckého spolku, které poprvé přináší ochranu dospívajících zaměstnanců. Zhodnotíme-li situaci z dnešního pohledu, byl rozsah této ochrany skromný a nijak zvlášť dostačující. Obchodní ujednání proto bylo mnohokrát doplňováno a prohlubováno. K dalším významným změnám dochází v roce 1878, kdy byly upraveny podmínky kontroly podniků (Fabrikinspektion), rok 1891 přináší novelu ochranného zákonodárství, v roce 1903 vznikl zákon ochraňující děti (Kinderschutzgesetz) a v roce 1911 zákon upravující podmínky domácích prací (Hausarbeitgesetz).

Podle vzoru anglického „trade unions“ vznikaly odbory zaměstnanců. V Sasku tomu předcházelo zrušení zákazu koalice v roce 1861, kdy nemalý význam mělo výše zmíněné Obchodní ujednání. Odbory zaujaly odmítavý postoj proti stávajícím tarifním smlouvám. Císařským dekretem z roku 1881 byly vyhlášeny zákony upravující oblast sociální politiky. V tomtéž roce vznikl zákon o nemocenském pojištění (Krankenversicherungsgesetz), o tři roky déle zákon o úrazovém pojištění (Unfallversicherungsgesetz), v roce 1889 zákon o starobním a invalidním pojištění (Alters und Invaliditätssicherung) a rok 1911 přinesl nařízení o majetkovém pojištění (Reichsversicherungsordnung.)

Během období Výmarské republiky byly položeny základy dnešního pracovního práva. Výmarská ústava ze dne 11. 8. 1919 dala ústavní charakter

koaliční svobodě (čl. 165 Ústavy) a současně uznala právo uzavírat kolektivní smlouvy (čl. 165 Ústavy).²⁶⁹

Současná podoba německého pracovního práva je pro laickou veřejnost dosti nepřehledná. Obdobně jako u nás můžeme říci, že stěžejním předpisem je německý zákoník práce, který však oproti našemu zákoníku skýtá o mnohonásobný počet paragrafů více. Vedle toho však existuje nemalý počet na roveň postavených zákonů, které postrádají systematiku. Pro Německo, zaměříme-li se na rovinu těchto klasických zákonů, není neobvyklé, aby v jednom státě bylo šestnáct různých právních úprav. Díky čl. 74 č. 12 Ústavy je v kompetenci každé spolkové země vlastní právní úprava různých pracovních institutů. Rozdílná úprava se tak týká např. dnů pracovního volna či dovolené, která je poskytována zaměstnancům, kteří si dále nad rámec svého dosaženého vzdělání dobrovolně prohlubují kvalifikaci. Pracovní právo postrádá ucelenou kodifikaci, jakou je například v oblasti soukromého práva občanský zákoník.²⁷⁰

6.2.2 Srovnání německého pracovního práva se českou úpravou

Definice pracovněprávního vztahu se odlišuje především terminologií a jejich tříděním. Česká úprava nazývá tento společenský vztah vztahem pracovněprávním, německá úprava nepoužívá složeninu a hovoří pouze o vztazích pracovních. Obě právní úpravy shodně rozlišují mezi vztahy individuálními a kolektivními. Třídění individuálních právních vztahů se však dále rozchází. České pracovní právo dělí individuální pracovněprávní vztahy na základní (pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami konanými mimo pracovní poměr) a pracovněprávní vztahy souvisejícími se základními, specifickou skupinu tvoří pracovněprávní vztahy zvané jako další právní vztahy účasti na práci. Německé pracovní právo rozlišuje pracovní vztahy na normální pracovní vztahy a vztahy atypické. Zajímavé je zde poukázat na vypůjčenou práci, právní vztahy při odborném vzdělávání a práci na částečný úvazek jako zvláštní druhy pracovních vztahů. Zde se setkáváme s odlišným uchopením těchto institutů a lze konstatovat, že na tomto místě je zajisté smluvní svoboda oproti naší úpravě zesílena. Německé právo si navíc takovou úpravu může dovolit z důvodu, že na rozdíl o nás nerozlišuje

²⁶⁹ Krause, R. *Arbeitsrecht I, Individualarbeitsrecht*. Verlag C.H. Beck, München 2007.

²⁷⁰ Michalski, L. *Arbeitsrecht*, 7. Aufl. C.F. Müller Verlag, Heidelberg 2008, s. 13 an.

německá terminologie mezi pracovněprávním vztahem a pracovním poměrem jako druhem základního pracovněprávního vztahu. Pracovním vztahem podle německého práva jsou veškeré právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Německé pracovní právo zachycuje právní úpravu těchto institutů samostatnými zákony, kdežto v České republice se jedná pouze o specifika a možné odchylky od klasického pracovního poměru.

Co se táče subjektů pracovněprávních vztahů, subjektem mohou být fyzické i právnické osoby. Potud se teorie nerozchází. Zaměstnavatel může být jak osoba fyzická, tak i osoba právnická. Důležitý je prvek nadřazenosti, který osobu zaměstnavatele dostatečně oddělí od osob jiných. Německá terminologie navíc osobu zaměstnavatele dělí na zaměstnavatele abstraktního a zaměstnavatele konkrétního. Toto rozlišení je v německém právu dle autorčina názoru důležité zejména tehdy, pokud by zaměstnanci vznikl z pracovního vztahu určitý nárok. Podle druhu nároku by pak měl zaměstnanec možnost žádat určité plnění buď na konkrétním zaměstnavateli, nebo na zaměstnavateli abstraktním. Druhým subjektem pracovně (právních) vztahů jsou zaměstnanci jako osoby podřízené zaměstnavateli. Německé pracovní právo navíc zaměstnance třídí do několika podskupin. Práva a povinnosti jednotlivých zaměstnanců jsou zachycena v různých zákonech. Tím, dle autorčina názoru, lze lépe uchopit rozdíly mezi jednotlivými skupinami. Německé pracovní právo oproti českému dále velmi podrobně upravuje pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců, zejména pracovní dobu a druh prací, které mohou tito zaměstnanci vykonávat. Zvláštní úpravu tak nacházíme pro zaměstnance mladší třinácti let, zaměstnance s neukončenou povinnou školní docházkou či zaměstnance pracující v rodinném závodu nebo zemědělství.

U jednáních směřujících ke vzniku pracovního poměru lze nalézt již rozdíly více. Oproti české právní úpravě mají němečtí uchazeči o zaměstnání nárok na náhradu nákladů vynaložených na přijímací pohovor a na navrácení veškerých podkladů, jež byly zaměstnavateli poskytnuty. Úhrada nákladů je povinností zaměstnavatele, avšak pouze tehdy, pokud je uchazeč pozván k osobnímu pohovoru. Obě tyto povinnosti zaměstnavatele shledává autorka jako praktické řešení, zejména pak v situacích, kdy se uchazeč snaží získat zaměstnání na různých místech u různých zaměstnavatelů. Náklady vynaložené na cestovné a na úředně ověřené kopie dokladů mohou často dosahovat nemalých částek a uchazeče v tíživé životní situaci nepříjemně omezit. Jak česká právní úprava, tak i německá dovolují,

aby zaměstnavatel získal o zaměstnanci potřebné informace a pomocí nich si o uchazeči vytvořil lepší představu. Německá teorie tuto oblast předsmluvního jednání upravuje podrobněji, když důkladným výčtem a tříděním přesně stanoví, jaké otázky a za jakých situací je možno vznést a kdy nikoliv. Uchazeč má v případech nepřipustných otázek právo lhát. Německé pracovní právo zná navíc institut tzv. „Angstklausul“, kterým zaměstnavatel zachytí uchazečovo odpovědi na přípustné otázky do textu pracovní smlouvy. Pokud by v budoucnu vyšlo najevo, že určitá informace byla nepravdivá a tato informace měla vliv na výběr uchazeče, byl by to zajisté důvod k napadení pracovní smlouvy a nároku na náhradu škody. Povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z pracovní smlouvy, a s pracovními podmínkami, nekoresponduje přímo s předsmluvní povinností českého zaměstnavatele. Oproti naší úpravě, kdy zaměstnavatel předává zaměstnanci podstatné informace související s výkonem práce, německá úprava shledává splnění informační povinnosti zejména v tom, že zaměstnavatel musí předat pouze takové informace, které by v budoucnu mohly mít vliv na předčasné ukončení pracovního poměru. Zajištění vstupní lékařské prohlídky u fyzických osob nastupujících do pracovního poměru je povinností pouze českého zaměstnavatele. Německé pracovní právo vyžaduje vstupní lékařské prohlídky pouze u předem stanovených druhů práce.

Přejdeme-li k porovnání požadavků na samotnou pracovní smlouvu, tkví podstatný rozdíl v tom, že německé právo hledí na pracovní smlouvu jako na podtyp smlouvy služební. Její úprava je zachycena pouze v ustanoveních občanského zákoníku. Jiný zákon pracovní smlouvu neupravuje. Ustanovení německého občanského zákoníku (BGB) se použijí pro zákonem požadovanou formu právních úkonů,²⁷¹ zastoupení, podstatných náležitostí pracovní smlouvy, pokud není jiným právním předpisem stanoveno jinak. Oproti výčtu podstatných náležitostí uvedených v českém zákoníku práce, kdy smlouva musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, německý občanský zákoník pod výčtem těchto náležitostí spatřuje označení zaměstnance, zaměstnavatele a druhu práce. U druhu práce je dokonce připuštěna výjimka, kdy pracovní smlouva nemusí tuto náležitost obsahovat, a to tehdy, pokud bude druh práce konkretizován v instrukcích, pracovních řádech či jiných dokumentech zaměstnavatele.

²⁷¹ Pozn. autora: německá terminologie používá stále pojmu právní úkon.

Zkušební doba je doplňující obsahovou náležitostí pracovní smlouvy. Německé pracovní právo umožňuje také zkušební dobu v pracovní smlouvě ujednat. Je ovšem nutné rozlišovat mezi pracovní smlouvou „na zkušenou“ (Probearbeitsvertrag), což je našemu právu neznámý institut, a pracovní smlouvou na dobu neurčitou, ve které je zkušební doba dohodnuta. V prvním případě půjde o typ pracovní smlouvy, kdy je zapotřebí ověřit schopnosti nového zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře pracovní smlouvu „na zkušenou“, tedy na určitý časový úsek. Po uplynutí dohodnuté doby bude pracovní smlouva automaticky převedena na dobu neurčitou. Podmínkou je však, aby pracovní smlouva na dobu určitou měla písemnou formu. Druhou možností je uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou, která bude obsahovat sjednanou zkušební dobu. Význam zkušební doby se nijak neliší od české úpravy a je tak dána možnost zaměstnanci i zaměstnavateli vypovědět v této době pracovní smlouvu. Rozdílné oproti naší úpravě je však její délka a výpovědní doba. Německé právo dovoluje sjednat zkušební dobu nejdéle na šest měsíců. Bude-li za trvání zkušební doby podána výpověď, činí výpovědní doba dva týdny s účinností k patnáctému dni v měsíci nebo ke konci kalendářního měsíce, ve kterém byla podána. Zkušební dobu je možné i prodlužovat, pokud celková doba nepřesáhne maximální povolenou délku. Místy, zvláště pak u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců, je dovoleno prodloužení zkušební doby přes stanovenou hranici šesti měsíců. Dlužno poznamenat, že německé učební texty neobsahují v kapitole založení pracovních vztahů konkretizaci či demonstrativní výčet vedlejších náležitostí pracovní smlouvy, ale pouze odkaz na obecné zákony, ve kterých jsou jednotlivé náležitosti upraveny.

Dalším rozdílem je taktéž požadavek na formu pracovní smlouvy. Česká pracovní smlouva vyžaduje písemnou formu. Německá pracovní smlouva může být uzavřena jakoukoliv formou. Písemná forma se vyžaduje, je-li tak zákonem stanoveno, nebo v případech, kdy se na požadavku písemnosti smluvní strany dohodly, či se jedná o požadavek vyplývající z kolektivních smluv.

Povinnosti, které pro českého zaměstnavatele vyplývají z ustanovení § 37 a § 38 ZP, neplatí pro zaměstnavatele německého. V žádném německém učebním textu se autorka nesešla s tím, aby zde byla zaměstnavateli stanovena povinnost informovat o obsahu pracovního vztahu nebo dokonce stanoven příkladný výčet jiných povinností vycházejících z pracovního vztahu. Tuto absenci si autorka

vysvětluje koncepčním zařazením pracovního práva do práva soukromého, kde je nosnou normou občanský zákoník. Ten ve své knize první (Allgemeines Teil) a knize druhé (Schuldrecht) stanovuje základní zásady, práva a povinnosti účastníků soukromoprávních vztahů, definuje jednotlivé instituty soukromoprávní povahy, jakými jsou například právní úkony, neplatnost právních úkonů, lživé jednání, zastřený právní úkon, napadení platnosti, lhůty, promlčení nebo zastoupení a komplexně pojednává o závazkových vztazích s platností pro celou oblast soukromého práva. Naopak větší pozornost oproti naší úpravě je věnována jednání, které by bylo v rozporu s dobrými mravy nebo se snažilo porušit či obcházet zákon. V takovýchto příkladech se německé učební texty velmi hojně zabývají možnými následky, nároky poškozeného a náhrady škody, kterou lze požadovat po osobě, která toto jednání přivedla. Na rozdíl od naší úpravy jsou v částech hovořících o vzniku pracovních vztahů důkladně rozebrány vady pracovní smlouvy, neplatnost pracovní smlouvy a napadení platnosti pracovní smlouvy. Tento zvolený přístup má však oporu ve způsobu výuky. Německá výuka, ať se jedná o pracovní, obchodní, evropské či trestní právo, apeluje na řešení právních případů (Gutachtenstil). Němečtí studenti si osvojují tuto metodu od prvních ročníků vysokoškolského studia a nekončí s ní ani s nástupem do zaměstnání. Nejvíce využívána je v oblasti soudnictví. Princip spočívá v tom, že každý případ je nutno popsat ve všech možných variantách. To znamená, popsat i řešení, o kterých víme, že nejsou správná, ale na nesprávnost a nemožnost použití jednotlivých ustanovení je třeba také upozornit. Z tohoto důvodu je v každé části učebních textů u každé látky pojednáno o institutech, kterým by v českých učebních textech byla věnována pozornost zvlášť.

6.2.3 Shrnutí

I když Spolková republika Německo je nám historicky velmi blízká, v oblasti platného práva existují mezi námi značné rozdíly. Tyto rozdíly se projevují jednak v koncepčním pojetí jednotlivých právních oblastí, tak i v učebních materiálech. Veškeré německé zákony a jiné prameny práva, se kterými autorka pracovala měla možnost pracovat, jsou systematictější propracované, propojené a nedovolují časté využití analogie či dokonce přípustnost absence jednotlivých institutů. Přestože na celém světě dochází k výkonu „závislé práce“, kdy na straně jedné vystupuje osoba zaměstnavatele a na straně druhé osoba zaměstnance, každá země je svým způsobem pojetím pracovněprávních institutů charakteristická. To

platí i v případě České republiky a Spolkové republiky Německa. Byť se na první pohled může zdát, že nuance jsou minimální, při hlubším studiu zjišťujeme, že opak je pravdou. S jistotou lze říci, že výsledek je stejný, vykonat práci za předem dohodnutou odměnu za předem stanovených podmínek. Proces, který ovšem vede ke vzniku pracovněprávních vztahů, se již liší. Opomineme-li terminologické rozdíly, německá právní úprava je důkladněji zaměřena na jednání, které předchází vzniku pracovněprávních vztahů, jednání, které vede k uzavření pracovní smlouvy. Německému zaměstnanci se dostává větší právní jistoty v případech porušení jeho práv. Kladně lze zhodnotit i smluvní autonomii stran a nároků v podobě napadnutí platnosti a náhrady škody při porušení zákona či dobrých mravů.

Dle autorčina názoru kladem velkého počtu německých zákonů je i ten fakt, že pokud dochází k novelizaci jednotlivých ustanovení, vždy to s sebou přinese změnu pouze tohoto zákona. Obecná pravidla zůstávají vedle tohoto beze změny. Není tak zapotřebí zasahovat do textu ostatních pracovněprávních předpisů, a nejen odbornou veřejnost přetěžovat množstvím pozměněných zákonů.

6.3 Estonsko

Ještě, než bude v této práci přistoupeno ke stručnému porovnání české a estonské právní úpravy v oblasti smluvní volnosti, pokusí se autorka stručně popsat základní prvky, které charakterizují estonské pracovní právo, jelikož objektivně estonský právní systém nepatří k nejznámějším a nejvlivnějším v rámci Evropy. Určitou paralelu mezi Českou republikou, resp. Československem, a Estonskem lze spatřit v minulosti. Estonsko, jako jedna z bývalých zemí Sovětského svazu, se též muselo vypořádat s hospodářskopolitickými změnami na počátku devadesátých let, které samozřejmě měli velký vliv na právo. Po pádu totalitního režimu dochází k liberalizaci pracovního práva v rámci procesu privatizace. Přejít k tržnímu hospodářství znamená pro zemi výskyt nových zaměstnanců, a ne pouze státu, a proto právní úprava musela flexibilně reagovat na tyto hospodářskopolitické změny. Dalším významným mezníkem byl vstup do Evropské Unie ke dni 1. 5. 2004. Vstup do Evropské unie přinesl přispěl ke svobodnému pohybu zaměstnanců v rámci Unie. V případě Estonska nebyl zprvu problém v přílivu cizích zaměstnanců do země, spíše země bojovala s „odlivem“ estonských zaměstnanců do jiných zemí, kteří takto činili z ekonomického důvodu, a to především do jazykově i geograficky blízkého Finska.

Poslední roky je pro estonské pracovní právo velkou otázkou a neznámou právě princip flexicurity spojený s digitalizací pracovního trhu. Estonsko, co se týče digitalizace, je obecně velmocí, a proto na tuto skutečnost musí reagovat i jeho pracovní trh. Svoboda volby povolání je garantována estonskou ústavou,²⁷² a to konkrétně článkem 29. Od roku 2019 se však estonská republika odklání od výše zmíněného principu flexicurity, nejspíše z důvodu složité dlouhodobé udržitelnosti tohoto systému a vydává se cestou obecné flexibilizace pracovněprávních vztahů. Důležitým prvkem estonského pracovního práva je snaha o celoživotní vzdělávání pracovníku, a to zejména z hlediska IT a anglického jazyka. Tak jako v českém soukromém právu, je kontrakční svoboda jednou ze základních zásad estonského soukromého práva. Určité omezení, které nejspíše není typické pro český právní řád spatřuje autorka v pravidle, které říká, že v případě zaměstnání zaměstnance z „třetí“ země, tedy ne ze členské země EU, je nutné vyplácet mzdu, která není pod úrovní průměrné mzdy (cca. 1407 eur). Jedná se zejména o pracovníky přicházející z Ruska, Ukrajiny či Běloruska. Tento princip brání přívalu levné pracovní síly na úkor estonských pracovníků, jelikož zaměstnavatel, pokud přemýšlí o zaměstnání pracovníka z těchto zemí, musí brát v úvahu tu skutečnost, „že ho musí zaplatit“. Snahou této regulace je ta skutečnost, že aby zaměstnavatelé vybírali pouze kvalifikované pracovníky nebo o pracovníky, kteří na trhu chybí. Toto pravidlo se nepoužije na estonské a unijní pracovníky, kde zaměstnavatelé mohou aplikovat minimální mzdu (550 eur). Tato volba je pro zaměstnavatele samozřejmě pohodlnější a zároveň tak nedochází k nezaměstnanosti „estonců“ na úkor pracovní síly ze třetích zemí.

Prvkem, který je typický pro estonské právo je dominantní digitalizace a tendence k flexibilnímu prostředí typickému severským státům jako je například Finsko či Švédsko. S ohledem na postupné přibližování právních řádů Evropského společenství, nebyly v estonské právní úpravě shledány velké rozdíly oproti úpravě naší, až na rozdíly spočívající např. v délce zkušební doby apod. Obsahem a základními principy je však úprava velmi podobná.

²⁷² The Constitution of the Republic of Estonia.

7 Závěr

Hlavním cílem předkládané disertační práce bylo jednak vymezení prostoru, ve kterém není nutné a žádoucí do smluvní svobody účastníků závazkových vztahů zasahovat či je některým z dovolených způsobů omezovat, a dále zkoumání přípustnosti limitů a stanovení hranice smluvní svobody, které jsou autoritativně státní mocí vytvářeny a které již nelze překročit. Autorka se zabývala otázkou, jaké dopady přináší nová právní úprava občanského a pracovního práva na smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů vč. zkoumání platnosti a neplatnosti takovýchto jednání, chápání dispozitivnosti a provázanosti jednotlivých ustanovení obou kodexů, potažmo důsledků možného uvolnění pracovněprávní legislativy, vše s ohledem na rozhodovací praxi soudů, a to nejen českých ale i zahraničních. Snahou práce bylo též vyhodnotit, zda je změna zákoníku práce, prostřednictvím níž by došlo k uvolnění řady jeho striktních ustanovení, pro společnost žádoucí či nikoli.

Při hledání odpovědi na položené výzkumné otázky pak předkládaná práce dospěla k níže uvedeným závěrům.

- **Posílila rekodifikace soukromého práva smluvní svobodu i v oblasti pracovněprávních vztahů?**
- **Jsou zásahy státu a limity smluvní svobody žádoucí a ve veřejném zájmu?**

Nebude sporu, že rekodifikace soukromého práva byla více než žádoucí. Ničím překvapivým není ani ta skutečnost, že odborná veřejnost je rozdělena na několik táborů, kdy jedni rekodifikaci vítají druzí jsou jejími odpůrci. Jedné skupině se jeví úprava dostačující, jiní ji hodnotí jako matoucí, zastaralou, moderní dobu nevystihující. Stejně tomu bude také u zkoumání otázky posílení smluvní svobody, ať ve vztahu k celému kodexu či jen k výseči soukromého práva, zde konkrétně práva pracovního. Který názor je však správný, resp. k jakému výkladu a argumentaci se přiklonit, bude vždy předmětem odborných diskusí a námětem řady autorů o tomto téma publikujících.

Vyjdeme-li z letitého úsloví: „*kdo se nedokáže poučit z historie, nemá budoucnost*“, bude zapotřebí se v prvopočátku zaměřit a vzít si poučení ze samotného vývoje pracovněprávního zákonodárství, na kterém je velmi dobře seznatelné, co je po řadu let řazeno do popředí, čemu je věnována pozornost a co naopak ustupuje do pozadí či si naopak své místo neprosadilo.

Jak bylo v práci popsáno a zaměříme-li se na soudobé dějiny, již od roku 1931 začíná vrcholit zájem o zvýšenou ochranu slabší strany pracovněprávního vztahu, byť tentokrát pouze u skupiny mladistvých zaměstnanců. Tehdejší předpisy a veřejnoprávní zásah do smluvní svobody účastníků závazkového vztahu předznamenaly emancipaci pracovního práva a podle názorů právní vědy se právě v tomto období pracovní právo stalo samostatným odvětvím soukromého práva, byť zatím bez vlastního kodexu. Až vývoj protektorátní politické situace ochranné zákonodárství oslabuje, nicméně po roce 1948 následná poválečná politická ideologie a zárodky socialistických principů posilují rozvoj pracovního práva s preferencí jeho ochranné funkce. V tomto okamžiku se pracovní právo odtrhuje od práva občanského. Vzniká samostatný zákoník práce, aniž by se k občanskému právu uplatňovala jak metoda subsidiarity, tak metoda delegace. Postavení zákoníku práce vytvořilo duplicitu a nadbytečnost těch institutů, které byly upravené všeobecnou částí občanského práva.

Hlavní změny zaznamenalo pracovní právo až po nastolení nové politické situace, kdy se přednosti dostává zájmům soukromých podnikatelů, které byly do roku 1989 zcela potlačovány. Přestože zákoník práce prošel po převratu řadou novel, úprava individuálních pracovněprávních vztahů zůstává bez větších změn a původní ustanovení z roku 1965 přežívají i nadále. Z těchto důvodů Vláda ČR v souvislosti s věcným záměrem změn občanského zákoníku rozhodla i pro změnu zákoníku práce a v roce 2004 vyslovila souhlas s přípravou nového „moderního“ kodexu, ve kterém by pracovněprávní vztahy ovládaly liberální zásady. Velmi podstatná změna spočívala v postavení zákoníku práce, který oproti zákoníku z roku 1965 ztratil svou samostatnost a byl úzce spojen s občanským zákoníkem ovšem nikoli na základě principu subsidiarity, nýbrž na základě principu delegace.

Již přípravné práce a následně i nový zákoník práce samotný, stojící na principu delegace, zapříčinil rozdělení společnosti na dva tábory, osoby ztotožňující se s novou právní úpravou a osoby, které zákoník práce jako nový kodex upravující

pracovněprávní vztahy z velké části odmítaly. Proto ve velmi krátké době po jeho přijetí byl k Ústavnímu soudu ČR koncem roku 2006 skupinou poslanců a senátorů Parlamentu České republiky podán návrh na zrušení některých ustanovení, ve kterých navrhovatelé hodnotili výslednou podobu zákona jako normu nenaplnující očekávání jednoduché a srozumitelné úpravy ani komplexního a samostatného právního předpisu s liberálními prvky, jestliže byl zákoník práce mj. zpracován metodou delegace ve vztahu k občanskému zákoníku.

Dle navrhovatelů společnost zcela legitimně očekávala zavedení smluvní volnosti do oblasti pracovněprávních vztahů, kde by nadále měla mít právní úprava kogentní charakter pouze tam, kde existuje veřejný zájem a kde je skutečně nezbytná ochrana zaměstnanců. V ostatních případech by naopak mělo být umožněno účastníkům zcela na jejich vůli, svobodně se rozhodnout, že spolu vstoupí i do jiných smluvních vztahů, které zákoník práce nepředpokládá. Navrhovatelé zdůraznili, že nezbytnou součástí demokratického právního státu je i ochrana svobody smluvní vůle, jež je derivátem ústavní ochrany práva vlastnického dle čl. 11 odst. 1 Listiny. Pokud tedy svobodné jednání účastníků závazkového vztahu nezasahuje do práv třetích osob, musí státní moc, která je především realizovaná zákonem, projevy jednotlivců toliko respektovat, případně aprobovat. K zásahu do svobody jednotlivce se může uchýlit pouze v případech, které jsou odůvodněny určitým veřejným zájmem, jestliže je takový zásah přiměřený s ohledem na cíle, jichž má být dosaženo. Nová úprava zákoníku práce podle názoru navrhovatelů zcela odporovala základním požadavkům právního státu a jeho ustanovení § 2 odst. 1, mezi které zajisté patří i smluvní svoboda, navrhovatelé vyhodnotili za úpravu nejen za právně nedokonalou a věcně nesprávnou, ale i protiústavní. Delegace dle navrhovatelů nedává tedy žádný prostor pro smluvní svobodu účastníků pracovněprávních vztahů. Koncepce delegace odkazuje pouze na určitá konkrétní ustanovení občanského práva bez vazby na ustanovení ostatní. Ve spojení s ostatními zákazy odchýlit se od určité úpravy nového zákoníku práce vede ve svém důsledku k naprosté kogentnosti celé právní úpravy. Dále dle navrhovatelů úprava neodůvodněně zasahovala do smluvní volnosti a ve spojení s tím i do vlastnického práva účastníků pracovněprávních vztahů. Nová právní úprava tak i nadále zasahuje do celé oblasti pracovního práva, což bylo vlastní totalitarizací společnosti. S tímto názorem se ztotožnil i sám Ústavní soud.

Ústavní soud námitkám navrhovatelů, které proti použití principu delegace uplatnili, přisvědčil, když neshledal princip delegace, jak byl zakotven v ustanovení § 4 nového zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Ústavní soud vyslovil názor, že nejrozumnější odkazy v ustanoveních nového zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Nastala-li by situace, kdy by nový zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit. Současně Ústavní soud vyslovil myšlenku, že podle historického vývoje soukromého práva, které od své původně nediferencované podoby přešlo na oddělování práva obchodního, pracovního a rodinného, je jedním z důvodů této diferenciace nutnost odchylné úpravy míry autonomie vůle a ochrany jedné strany oproti obecné civilněprávní úpravě. Nálezu Ústavního soudu lze zajisté přisvědčit postavení základního kamene k posílení smluvní autonomie pracovněprávní oblasti.

Konečně dne 1. 1. 2014 doznává soukromoprávní oblast zásadní proměny, když po rozsáhlých rekodifikačních pracích nabývá účinnosti občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.), který s sebou přináší nemalé změny, a to včetně pracovněprávní úpravy. Tou nejdůležitější změnou je posílení autonomie vůle. Přestože autonomie vůle představuje princip, který zaručuje každému svobodu, nejedná se o neomezenou svobodu, nýbrž i smluvní svoboda je ohraničena právním řádem, který vlastní výkon práv daného jednotlivce současně omezuje výkonem práv dalších osob. Zejména ve vztazích, v nichž vystupují reálně mocensky nerovní účastníci, by se smluvní svoboda mohla zvrhnout v diktát silnější osoby, a proto smluvní svobodu omezují kogentní ustanovení zákona, limity dobrých mravů, veřejného pořádku, záležitosti osobního stavu a dále limity práva na ochranu osobnosti a ochrany slabší smluvní strany, které nelze překročit, a to ani s odkazem na dispozitivitu zákonné úpravy.

Podstata autonomie individuální vůle osob soukromoprávních vztahů spočívá v tom, že je zásadně ponecháno na jejich vůli, iniciativě, volbě i preferencích, zároveň však na jejich osobní odpovědnosti, pro co a k čemu se chtějí ve svém soukromém životě samy rozhodnout. Z tohoto důvodu nabývají na významu v oblasti soukromoprávních vztahů právě projevy vůle samotných osob.

Občanský zákoník je ovládán zásadou autonomie vůle, která ve své podstatě umožňuje subjektům práva uzavírat jakékoli smlouvy, pokud svým obsahem nebo účelem neodporují zákonu nebo jej neobchází anebo se nepříčí dobrým mravům. Občanský zákoník posiluje princip smluvní svobody. Nově dochází k posunu od kolektivního pojetí občanského práva k pojetí práva individuálnímu, což dokládá zájem o svobodu vůle účastníků soukromoprávních závazkových vztahů. Vyjádření smluvní svobody nalezneme v občanském zákoníku jednak v jeho úvodních ustanoveních, jednak v ustanoveních o právních jednáních a v neposlední řadě i v obecných ustanoveních upravujících závazkové vztahy. V obecných ustanoveních upravujících závazkové vztahy nalezneme i pracovní poměr. Široký prostor pro smluvní svobodu je tak zakotven především v ustanovení § 1725 věty druhé občanského zákoníku, upravující tzv. inominátní smlouvy, dispozitivním ustanovením je také postup při uzavření smlouvy. V tomto ohledu je důležité upozornit na to, že dle dikce ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku se zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ uplatní i v ostatních soukromoprávních předpisech, tedy i v zákoníku práce, jelikož dle tohoto ustanovení je uvedeno „...nezakazuje-li to zákon...“ a ne pouze „tento zákon“. Novum nového občanského zákoníku tkví právě v pohledu na posuzování neplatnosti právního jednání.

Občanský zákoník zavedením pravidla: *„na jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné“*, staví do popředí právě relativní neplatnost. Tomu je zapotřebí rozumět tak, že (perfektní) právní jednání je (také) platné, ledaže bude zjištěno, že je vadné (trpí vadou), a bude proto neplatné nebo bude za neplatné prohlášeno. V kontextu smlouvy uzavírané stranami, které disponují nestejnou vyjednávací silou, je nutné naopak přisvědčit tezi, podle které výrazně silnější pozice jedné smluvní strany v porovnání s druhou způsobuje faktické vyloučení autonomie vůle této slabší strany, resp. omezuje ji na pouhé rozhodnutí, zda smlouvu uzavřít nebo neuzavřít, bez toho, aniž by tato strana měla jakýkoli reálný vliv na samotný obsah. Věcně důvodná a přiměřeně rozsáhlá ochrana poskytovaná fakticky slabší smluvní straně ve svém důsledku poskytuje možnost uplatnění jeho vůle. Proto jako taková by měla být při patřičně uvažovém přístupu k autonomii vůle, jako středobodu soukromého práva, chápána jako nástroj směřující k jejímu skutečnému naplňování. Silnější postavení jedné smluvní strany může vedle formálního omezení autonomie vůle slabší strany dále způsobit i ohrožení

důležitých, právem chráněných zájmů, neboť hrozí, že silnější strana vnutí (cíleně) té druhé pro ni nevýhodné podmínky.

Prolomením smluvní volnosti se taktéž aktivně zabývá i Nejvyšší soud, který například ve svém rozsudku ze dne 20. 11. 2008, sp. zn. 26 Cdo 863/2007, vyslovil názor, že zásadu smluvní volnosti lze prolomit jen na základě výslovné zákonné úpravy či smluvního ujednání. Svůj názor pak Nejvyšší soud odůvodňuje zejména dodržováním zásady pacta sunt servanda, když zdůrazňuje, že důsledkem uvedené zásady je pak i to, že smluvní strany jsou povinny smlouvu plnit, i za předpokladu, kdy se plnění pro některou z nich stalo nevýhodným. Právě respektování této zásady je garancí právní jistoty a ochrany důvěry účastníků právních vztahů v právo jakožto definičního znaku právního státu.

Postoupíme-li k samotnému zákoníku práce, tak i po rekodifikaci soukromého práva zůstává nadále těžiště pracovněprávní úpravy v jeho dikci. Ze zákoníku práce byla však vypuštěna ta ustanovení, která pro všechny soukromoprávní vztahy obsahuje občanský zákoník a která se tak vztahují i na vztahy pracovněprávní. Zásadní význam má zejména použití obecné části občanského zákoníku a části o relativních majetkových právech. V zákoníku práce pak zůstala pouze úprava těch institutů, které jsou pro samostatnou existenci a povahu pracovněprávních vztahů nezbytné. Těmito jsou ustanovení § 4a, § 18, § 19 a § 20 zákoníku práce. Za zmínku v této souvislosti stojí i nová úprava zdánlivých právních jednání, která je pro pracovní právo významná zejména z toho důvodu, že za zdánlivé právní jednání bude nově považována řada pracovněprávních jednání, u nichž nebude dodržena předepsaná forma. Smluvní svoboda v zákoníku práce.

Zásadním rozdílem mezi pracovním a občanským právem je četnost veřejnoprávních zásahů do smluvních vztahů, jimiž dochází k výraznému omezení smluvní volnosti mezi smluvními stranami, tj. mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je takové intenzity a prolíná se celou úpravou pracovního poměru, že v něm lze spatřit jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno, a to ryze kogentní povahu zákoníku práce. Okleštění smluvní svobody a kogentnost pracovněprávních norem sleduje cíl chránit slabší smluvní stranu, tedy zaměstnance.

V pracovním právu je omezení (mantinely) smluvní svobody dáno jednak právním pořádkem, jenž využívá kogentní a relativně kogentní právní normy, tak i

přirozenou hranicí mezi smluvní svobodou každé strany závazkového vztahu. Právní pořádek na jedné straně realizaci autonomie vůle umožňuje, na druhé straně ji však sám oklešťuje s odůvodněním, že projev autonomie vůle nemůže být bezbřehý, ale vždy dovolený hranicemi právního pořádku. Omezení smluvní svobody právním pořádkem nalezneme již v samotné Ústavě, která ve svém čl. 2 odst. 4 stanoví: „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“ Dovolené je tedy všechno jednání, které zákon sám nezakazuje. V pracovním právu však teorie a judikatura ústavní východisko obrací a pro tuto oblast stanovuje, že „co není dovolené, je zakázané“, a to vždy s odůvodněním potřeby ochrany slabší strany, tedy zaměstnance. Ústavní soud proto konstatoval, že „zejména je pro oblast pracovního práva typická kogentnost právních norem, která (mimo jiné) znamená, že se smluvní volnost může uplatnit pouze v těch případech, kde to pracovněprávní předpisy umožňují“, a dále že „i při rovnosti obou účastníků pracovněprávního vztahu před zákonem zaměstnavatel je a bude i nadále pars potentior, takže ochrana zaměstnanců i touto formou má své opodstatnění.“

V pracovním právu se nejvíce hranice smluvní svobody odrážejí v předmluvních vztazích, tedy v jednání, které předchází vzniku pracovního poměru, kde strany vystupují stále jako rovné subjekty. Účastníkům závazkového vztahu je ponecháno na jejich vůli, zda se rozhodnout vstoupit do smluvního vztahu, kdo bude jejich kontrahentem a jak si naformulují obsah závazku, popř. jaký smluvní typ k tomu využijí. Vše v předešlé větě popsané je projevem vůle smluvních stran, projevem smluvní svobody. Projev smluvní svobody je výrazem její samotné realizace v praxi a má vícero podob. Každá její variace je limitována, když lze omezení rozdělit do následujících skupin:

- i. svoboda uskutečnit určité právní jednání,
- ii. svoboda výběru smluvního partnera,
- iii. svobodu výběru obsahu právního jednání a
- iv. svobodu výběru smluvního typu.

Po vzniku pracovního poměru se rovný vztah stran mění a vzniká vztah subordinační, kdy se zaměstnanec dobrovolně podřizuje pokynům zaměstnavatele.

Na první pohled by se mohlo zdát, že se k tomuto okamžiku smluvní svoboda zaměstnance vytrácí. Opak je však pravdou, neboť od této chvíle je nerovné postavení účastníků pracovněprávních vztahů vyvažováno zvýšenou ochranou zaměstnance, která v řadě jednání zaměstnavatele omezuje. Výstižným příkladem a neustále diskutovaným tématem je skončení pracovního poměru, resp. zákonem stanovený taxativní výčet výpovědních důvodů, kde má zaměstnavatel na rozdíl od zaměstnance svázané ruce a pracovní poměr bez naplnění konkrétního výpovědního důvodu z vlastní vůle.

Význam autonomie vůle je spatřován především v tom, že je to zaměstnanec, který vyjadřuje svou vůli pracovní smlouvou se zaměstnavatelem uzavřít, přičemž má možnost souhlasit či nesouhlasit s podmínkami smlouvy. Právě v tomto okamžiku sehrávají svou roli zásady a funkce pracovního práva, které by měly postavení zaměstnance ochraňovat. Ochrana zaměstnance vyplývá v první řadě ze samotné ochranné funkce pracovního práva. To zaměstnavateli zabraňuje zneužívání zaměstnancovi pracovní síly, a to stanovením mezí využívání pracovní síly (např. úpravou pracovní doby nebo doby odpočinku). Na druhou stranu je autonomie vůle prostřednictvím řady zásad a ochrannou funkcí pracovního práva svazována, jelikož zákoník práce se rovněž zaměřuje na vybrané momenty rodinného života, v jejichž souvislosti je člověk nejzranitelnější (zejména těhotenství, případně rodičovství jako takové, nemoc) a právě v těchto okamžicích je zapotřebí takovému jedinci poskytnout dostatečnou míru ochrany. Základní zásady ve svém důsledku smluvní volnost zaručují, na řadě míst ovšem stanoví pevné mantinely, jež nelze překročit.

Hranici smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů vytyčuje také veřejná moc prostřednictvím právní regulace. Důvodem je veřejný zájem a již několikrát zmíněná ochrana slabší strany.

V předkládané práci bylo dále zkoumáno několik vybraných institutů, a to jak institutů práva občanského, tak i institutů vlastním pouze zákoníku práce. Z práva občanského autorka zaměřila pozornost na postoupení pohledávky, převzetí dluhu a započtení. Zvláštní pozornost je věnována předsmluvní odpovědnosti. Ze zákoníku práce je věnována pozornost esenciálním náležitostem pracovní smlouvy a dále pracím konaných na základě dohod, ujednáním o mzdě, okamžitému zrušení

pracovního poměru, atypickým pracovněprávním vztahům a odborné praxi studentů středních škol.

Užití občanskoprávního institutu postoupení pohledávky a převzetí dluhu zákoník práce v pracovněprávních vztazích přímo zakazuje. Zákoník práce v jejich případě ani neumožňuje v jednotlivých případech zvážit, zda by uplatnění některého z vyloučených institutů nemohlo být možné či přínosné, a vyjadřuje, že jejich aplikace by v pracovněprávních vztazích nikdy neodpovídala jejich zásadám. Zákonodárce je přesvědčen, že uplatnění vyjmenovaných občanskoprávních institutů mohlo vést k narušení základních funkcí pracovního práva. Mohli bychom shrnout, že smluvní volnost v tomto případě ustupuje do pozadí a přednosti se dostává opět ochraně slabší straně závazkového vztahu.

Do 31. 12. 2013 bylo v zákoníku práce postoupení pohledávky vyloučeno zcela. O převzetí dluhu zákoník práce mlčel. Současná právní úprava však postoupení pohledávky plošně nezakazuje a nabízí se tak otázka, zda by tento institut nemohl být použit na pohledávku, jež by vznikla z odvozeného pracovněprávního vztahu (např. právo na náhradu způsobené škody). Výkladem zákona zajisté k takovému závěru dospět lze, jelikož zákoník práce výslovně zahrnuje zákaz pouze pro postoupení pracovní smlouvy či dohody a pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu.

Ke shodnému závěru lze dospět i na v práci zkoumaném případě,²⁷³ kdy byla obecnými soudy posuzována možnost užití institutu postoupení pohledávky a převzetí dluhu v pracovněprávních vztazích. I zde obecný soud vyslovuje názor, že postoupení pohledávky by za jistých okolností možné bylo. Stejně tak celoplošný zákaz převzetí dluhu na místě zajisté není. Autorka je rovněž názoru a ztotožňuje se s názorem P. Bezoušky, že za určitých situací by pozice zaměstnance jako slabší smluvní strany byla naopak užitím těchto institutů posílena. Inspirovat bychom se mohli právě u našich německých sousedů, kdy německá právní úprava postoupení pohledávky zaměstnance dovoluje. Jak vyplývá z popisovaného případu, cílem německého zákonodárství zakotvením cese v pracovněprávních vztazích je zajisté

²⁷³ Rozsudek Okresního soudu v Sokolově ze dne 18. 10. 2018, sp. zn. 7 C 65/2018, Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 3. 4. 2019, sp. zn. 61 Co 59/2019.

posílení ochrany zaměstnance, který se na určitý čas ocitá v nepříznivé životní situaci. Zde bez pravidelného měsíčního příjmu.

Nabízí se otázka, zda bychom z hlediska platného práva našli řešení *de lege lata*. S ohledem na absolutní zákaz převzetí dluhu je autorka názoru, že nikoli, neboť zákonodárce vytvořil nulový prostor pro volnější úvahu našich soudů v rámci vytváření judikatury. Změna zákoníku práce o možnost převzetí dluhu z odvozených pracovněprávních vztahů by dle názoru autorky posílila občanským zákonem předpokládanou autonomii vůle účastníků bez toho, aniž by tím byla práva zaměstnance ba dokonce zaměstnavatele zkrácena. Současně autorka nenachází věcný důvod pro zákaz takového jednání, a naopak by ponechala zcela na vůli zaměstnance, aby se sám dobrovolně dohodl se třetí osobou, že za něj převezme dluh spočívající např. v povinnosti nahradit zaměstnavateli způsobenou újmu. Zůstaneme-li u rozboru popisovaného případu a odbočíme-li od cese pohledávky a převzetí dluhu za užití právní kvalifikace odvolacího soudu, je na místě poukázat i na tu skutečnost, že autonomie vůle účastníků závazkového vztahu je posílena právě při uzavírání pracovní smlouvy (viz kapitola 3.3.3. této práce), neboť těm je díky Nařízení Řím I ponechána volba práva. Zaměstnavatel a zaměstnanec tak mají možnost svobodně rozhodnout, pod jakou právní úpravu podřadí svou pracovní smlouvu.

Co se týká institutu započtení, zde úprava nového občanského zákoníku v zásadě převzala úpravu započtení z občanského zákoníku starého. Před koncepční novelou zákoníku práce obsahovalo ustanovení § 326 zákoníku práce přímý odkaz na institut započtení, tehdy upravený starým občanským zákoníkem v §§ 580 a 581.²⁷⁴ Zákoník práce však dále nijak nerozváděl, zda započtení bude přípustné za každé situace, natož aby se díky němu dostala ochrana mzdě, zejména z důvodu alimentační funkce. Tato otázka zůstala na rozhodovací praxi českých soudů a předmětem diskuse se stala úvaha o vyloučení, popř. razantního omezení uplatnění započtení pro pracovněprávní vztahy, neboť dosavadní odkaz na občanský zákoník byl hodnocen jako chybný. Byť argumentace pro úpravu započtení byla pádná,

²⁷⁴ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

nepřinesla koncepční novela žádné nové pravidlo. Stejně tak i judikaturní činností Nejvyššího správního soudu bylo dospěno k závěru, že započtení není přípustné.²⁷⁵

Současná podoba zákoníku práce neobsahuje přímý odkaz na institut započtení, a tak se započtení bude aplikovat na základě principu subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce. Jelikož shora zmiňovaná judikatura Nejvyššího soudu bude i nadále použitelná, je zcela nepochybné, že výklad, který Nejvyšší soud k problematice započtení zaujal, je možné vnímat jako zásah do pracovním právem garantované zásady ochrany mzdy. Nabízí se otázka, zda na interpretaci započtení nahlížet ve světle nálezu Ústavního soudu z roku 2008 jako na posílení autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu, kdy se prolamuje zásada ochrany mzdy a ochrany zaměstnance a pokusit se vyhodnotit, zda takovýto přístup je v zájmu jak samotných účastníků, tak i v zájmu veřejnosti. Byť řada odborníků zastává názor opačný směřující k výslovnému zákazu započtení proti mzdě v občanském zákoníku, započtení by nicméně nemuselo být v pracovněprávních vztazích vyloučeno zcela. Tato možnost zániku závazku by měla zůstat zachována pro použití ze strany zaměstnance. Zaměstnavateli by mohlo zůstat právo započíst kupříkladu proti zaměstnancově pohledávce vzniklé v souvislosti s jeho právem na náhradu cestovních výdajů. Na institutu započtení je velmi dobře vidět, že kogentní normy mají v pracovním právu své důležité místo a neměli by být pomocí judikaturní činnosti překračovány, byť ne vždy je dodržení velmi přísné úpravy zákoníku práce žádoucí pro obě strany. Je tedy na uvážení, zda by skutečně nemělo u těchto problematických institutů dojít k jejich zpřesnění, resp. nastavení jasných pravidel, kdy bude pro obě strany zcela jasné, co lze od té druhé v určitých případech očekávat.

U institutu předsmělní odpovědnosti dospívá naopak Nejvyšší soud k názoru,²⁷⁶ že na chování potenciálního smluvního partnera, za situace, kdy jednání o uzavření smlouvy dospělo do stadia, kdy jedna ze stran byla v důsledku chování druhé strany v dobré víře, že smlouva bude uzavřena, a druhá strana ukončí jednání o uzavření smlouvy, aniž k tomu měla legitimní důvod, lze hledět jako na protiprávní jednání, jelikož nerespektuje zásadu smluvní volnosti a rovného postavení účastníků smlouvy. U předsmělní odpovědnosti nelze opomenout jednu

²⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011.

²⁷⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 3. 2013, sp. zn. 25 Cdo 2863/2012.

ze stěžejních zásad soukromého práva, kterou je zásada autonomie vůle, tedy možnost osoby vlastní vůlí určovat a ovlivňovat své postavení v právních vztazích, zvláště ve vztazích závazkových, kde se projevuje jako zásada smluvní volnosti. Na druhou stranu i autonomie vůle je u předsmuvní odpovědnosti limitována, když tento limit lze spatřit v podobě povinnosti dodržet poctivé jednání smluvních stran. Na základě principu subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce se institut předsmuvní odpovědnosti uplatní nejen při jednáních v rámci procesu uzavírání pracovněprávních smluv (pracovní smlouvy, dohod konaných mimo pracovní poměr, dohody o změně pracovního poměru či dohody o jeho rozvázání), ale i při jejich změnách.

V době přijetí nového občanského zákoníku tak zřejmě u zákonodárců nebyly větší pochyby o smyslu a významu začlenění institutu předsmuvní odpovědnosti do našeho právního řádu, avšak dalo se jen těžko předvídat, jak často bude tento nový institut občanského práva v praxi aplikován, o to více v oblasti pracovního práva. Nyní, po více než šestileté účinnosti nového občanského zákoníku, však lze učinit závěr, že tento institut nenachází v praxi hojné využití, a to jak v občanském právu, tak ani v jeho speciální části, právu pracovním. K tomuto závěru dospěla autorka na základě zpracování empirické analýzy, která vycházela z informací poskytnutých autorce v intencích zákona o svobodném přístupu k informacím všemi 86 okresními a jim na roveň postavenými soudy České republiky. Obecným soudům byl položen dotaz, kolik bylo v letech 2014–2017 podáno návrhů na náhradu škody za porušení povinností uvedených v ustanoveních §§ 1728, 1729 a 1730 občanského zákoníku (tzv. předsmuvní odpovědnost) a kolika z těchto návrhů bylo vyhověno, resp. kolika z těchto návrhů vyhověno nebylo. Pokud nebylo některému z těchto návrhů vyhověno, bylo též požádáno o sdělení, zda byl takový návrh zamítnut, odmítnut, či zda řízení o něm skončilo jinak (např. zastavením z důvodu zpětvzetí). Výsledkem provedené analýzy bylo zjištění, že největší nápad měly soudy v roce 2014, v ostatních letech je pak nápad o polovinu menší a v každém dalším roce téměř shodný. Pouze u jednoho z celkem 86 obecných soudů byly podány pracovněprávní návrhy dle ustanovení §§ 1728–1730 občanského zákoníku. Co se týče četnosti druhů rozhodnutí, tak ta je vcelku u všech soudů vyvážená, pouze u Obvodního soudu pro Prahu 10 bylo vydáno v období 4 analyzovaných let 13 rozsudků. Na tomto místě je dále nutné dodat, že veškeré návrhy směřovaly proti porušení povinnosti jednat poctivě dle ustanovení

§ 1729 odst. 1 občanského zákoníku, ostatní skutkové podstaty dovolující sankcionovat jednání porušující předsmělnvní odpovědnost užiti v praxi nebyly.

Zajímavé bylo dále zkoumat závěry obecných soudů, kdy porušení ustanovení § 1729 občanského zákoníku posuzoval například Městský soud v Brně.²⁷⁷ Byť uvedené rozhodnutí nebylo vydáno v důsledku porušení předsmělnvního jednání v pracovněprávním vztahu, závěry budou použitelné i pro tuto oblast a porušující strana bude povinna k náhradě účelně vynaložených nákladů druhé straně, která neukončila jednání o uzavření smlouvy. Nepoctivostí se dále zabýval i Obvodní soud pro Prahu 8,²⁷⁸ z jehož závěru je možné dovodit, že nepoctivě nejedná ta strana, která v průběhu jednání o smlouvě vysloví pochybnosti o platnosti takového jednání a z tohoto důvodu odstoupí od uzavření samotné smlouvy. Nicméně poprvé se Nejvyšší soud zabýval předsmělnvní odpovědností v rozsudku ze dne 30. 10. 2018, sp. zn. 25 Cdo 856/2018. Byť se nejedná o posouzení otázky, zda došlo k porušení předsmělnvní odpovědnosti ve vztahu pracovněprávním, Nejvyšší soud hodnotí nepoctivost/poctivost strany ukončující kontrakční proces a existenci spravedlivého důvodu ve smyslu ustanovení § 1729 odst. 1 občanského zákoníku a porušení informační povinnosti podle ustanovení § 1728 odst. 2 občanského zákoníku.

S ohledem na přístup Nejvyššího soudu, obecné soudy nevyjímaje je možné položit si otázku, zda má i v těchto případech převahu smluvní volnost nad dodržáním obecné povinnosti jednat poctivě. Autorka vyslovila názor, že jak nalézací soudy, tak i dovolací soud, dosud vyslovenou argumentaci dodrží taktéž pro oblast pracovněprávní. Polemika nad takovýmto přístupem může být prohloubena dále o úvahu, zda zde hraje roli postavení slabší smluvní strany (i v práci zkoumaném judikátu se ve své podstatě jednalo o případ spotřebitele a podnikatele). Jaká by byla rozhodovací praxe, kdyby na obdobném základě to byl právě zaměstnavatel, který by zaměstnanci těsně před uzavřením pracovní smlouvy sdělil, že jeho zájem odpadl. Neposuzovaly by naše soudy takovou situaci přeci jen odlišně právě s argumentací určité garance ochrany práv zaměstnance. Není sporu o tom, že pracovní právo až neúměrně na řadě míst poskytuje zaměstnanci ochranu. Byla by však takováto ochrana zapotřebí v rovině, kde vztah nadřazenosti

²⁷⁷ Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 22. 2. 2018, sp. zn. 252 C 57/2014.

²⁷⁸ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 11. 6. 2018, č.j. 26 C 239/2015-232.

a podřízenosti zdaleka neplatí a budoucí účastníci pracovněprávního vztahu jsou si zcela rovni. Po hlubší úvaze u autorky převládá názor, že byt' v jedné rovině soud upřednostní smluvní autonomii před protiprávním jednáním účastníka závazkového vztahu, v rovině druhé tuto zásadu liše přejde a protiprávnost vysloví.

Nebude sporu o to, že upravení předsmmluvní odpovědnosti bylo zajisté žádoucí. Jak ovšem vyplynulo z provedené analýzy, institut předsmmluvní odpovědnosti není v praxi hojně využíván. Do konce roku 2017 bylo podáno celkem 78 návrhů na náhradu škody z titulu porušení předsmmluvní odpovědnosti, z toho pouze 25 návrhů se týkalo pracovněprávních vztahů. Byt' analýza nereflektuje následující roky, je autorka názoru, že výsledky by byly obdobné a lze s určitou pravděpodobností závěry převzít. Úprava předsmmluvní odpovědnosti tak zajisté nepatří k progresivním nově či staronově zavedeným institutům občanského práva, natož pak progresivním institutům práva pracovního. Tuto myšlenku podporuje i ten fakt, že za posuzované čtyři roky bylo podáno pouze 25 návrhů na porušení předsmmluvní odpovědnosti v pracovněprávní oblasti. U pracovněprávních vztahů je autorka navíc názoru, že tomuto napomáhá i způsob a nejasnosti kolem vyčíslování způsobené škody, neboť zde zákon neposkytuje budoucím účastníkům soudního řízení jednoznačnou odpověď na to, jak výši škody uchopit a co vše je možné po porušující straně požadovat. V pracovním právu tak předsmmluvní odpovědnost nemá prozatím své pevné místo.

Přejdeme-li již k samotnému zákoníku práce, konkrétně k esenciálním náležitostem pracovní smlouvy, není na škodu již na tomto místě porovnat naši úpravu s úpravou slovenskou. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy upravuje slovenský zákoník ve svém ustanovení § 43 podle kterého, je vedle našich tří náležitostí dále vyžadováno v pracovní smlouvě sjednat stručnou charakteristiku druhu práce a mzdové podmínky, nejsou-li dohodnuty v kolektivní smlouvě. Slovenský zákoník práce dále ukládá zaměstnavateli povinnost uvést v pracovní smlouvě výplatní termín, pracovní dobu, výměru dovolené a délku výpovědní doby. Slovenské právo tak oproti právu českému neumožňuje, aby zaměstnavatel stanovil mzdu jednostranným vnitřním předpisem nebo ji určil mzdovým výměrem. Stejně tak klade na text pracovní smlouvy větší nároky a nedává zaměstnavateli takový prostor pro jednostranné stanovení shora uvedených pracovních podmínek.

Zaměříme-li se na sjednání místa výkonu práce, není sporu o tom, že právě tímto ujednáním dochází k realizaci smluvní volnosti stran. Takto se vyjadřuje například i Vrchní soud v Praze,²⁷⁹ který v samotném jeho sjednání realizaci smluvní volnosti spatřuje a v odůvodnění svého rozhodnutí jí značně vyzdvihuje. Obdobný postoj lze očekávat i u sjednání druhu práce. Ponechat na vůli účastníků pracovního poměru možnost uzavření vícero druhů práce, zajisté posiluje smluvní svobodu, byť jisté mantily z důvodu ochrany slabší strany bychom v řadě rozhodnutí našli. Nejčastěji je do smluvní svobody Nejvyšším soudem zasahováno při posuzování otázky šíře vymezení duhu práce. Jak široce je ještě přípustné vymezit druh práce, aby se mohlo jednat o platné právní jednání, má zásadní vliv na budoucí dispoziční právo zaměstnavatele při určování pracovních úkolů zaměstnanci a pro případné porušení „pracovní kázně“ zaměstnance, které ve svém důsledku může vést až k jednostrannému ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Není divu, že autoritativní zásah státu je zde proto výraznější.

Lze shrnout, že při sjednávání podstatných náležitostí pracovního poměru je posílena smluvní volnost stran závazkového vztahu. Z v práci citované judikatury je možné dospět k závěru, že oproti jiným případům, je ve výhodnějším postavení zaměstnavatel a ochránářská funkce pracovního práva nevystupuje natolik do popředí. Český zákoník práce doprovázen judikaturou našich soudů podporuje ve větším rozsahu oproti slovenskému zákoníku práce autonomii vůle smluvních stran, neboť z uvedených rozhodnutí vyplývá, že soudu k posuzování platnosti jednotlivých náležitostí pracovní smlouvy a jejich výkladu přistupují více extenzivně, což podrobnější a širší specifikace podmínek ve slovenském právu zajisté nedovoluje.

Snad největší rozvolnění autonomie vůle však nalézáme u atypických pracovněprávních vztahů, kdy za nejčastěji využívaný druh můžeme považovat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména pak dohodu o provedení práce. S aplikací atypických pracovněprávních vztahů se v současné době setkáváme stále častěji, což je důsledkem technického a společenského vývoje naší společnosti, potažmo i jejích potřeb. Atypický pracovněprávní vztah se od typického pracovněprávního vztahu liší několika kritérii, jakými mohou být např. míra ochrany zaměstnance, místo výkonu práce a rozvržení pracovní doby či

²⁷⁹ Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 5. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 70/93.

samotný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Za atypická zaměstnání proto bývají souhrnně označovány pracovněprávní vztahy vyznačující se menší mírou regulace, umožňující jejich účastníkům více volnosti v organizaci práce a dodržování pracovní doby, bez ohledu na sjednané trvání pracovního poměru a rozsah sjednaného úvazku. Na druhé straně však tyto vztahy bývají zpravidla také vnímány jako vztahy s menší rolí ochranné funkce pracovního práva.

Co se týče dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v předkládané práci bylo hodnoceno nejen uvolnění sjednání podmínek dohod oproti pracovní smlouvě, nýbrž pozornost byla zaměřena i na daňové zatížení, jelikož finanční stránka sehrává také podstatnou roli při volbě druhu smluvního institutu. Autorka při posuzování využití těchto institutů využila provedeného průzkumu v této oblasti, kdy primárním cílem shora uvedeného průzkumu bylo provedení analýzy a komparace komplexní odvodové povinnosti při využití různých forem plateb za výrobní faktor práce s ohledem na podstatné klady i zápory každé varianty (jednotlivých forem odměňování za práci z daňového a odvodového hlediska). Na základě provedené analýzy můžeme konstatovat, že pokud se podnikatel bude rozhodovat pouze na základě výše svých výdajů, bez ohledu na příjem zaměstnance, bude optimálním řešením jeho situace zaměstnání formou dohod o provedení práce. Z analýzy dále vyplynulo, že dohoda o provedení práce je lukrativním druhem pracovněprávního vztahu, který zaměstnavatelé volí nejen pro možnost odchýlení se od kogentních ustanovení upravující práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru, ale které pro zaměstnavatele znamenají nejmenší finanční zatížení. Jelikož dohody na řadě míst rozvazují zaměstnavatelům ruce při sjednávání dalších podmínek, jsou zaměstnavateli hojně využívány. Výjimkou ze smluvní volnosti je stanovení doby, na kterou může být dohoda o provedení práce uzavřena a respektování maximální hranice měsíčního příjmu, která činí 10.000,- Kč. Na druhou stranu pro zaměstnance to znamená oslabení ochranné funkce zákoníku práce, když zákoník sám uvádí ta svá ustanovení, která se na práci konanou na základě dohod nebudou vztahovat. Na pracovníky se tak nevztahují ustanovení týkající se odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnavatele, skončení pracovního poměru, odměňování apod.

Za další atypický pracovněprávní vztah lze považovat home office. Zákonná úprava je však velmi strohá, neboť o práci z domova hovoří pouze jediné ustanovení zákoníku práce a ve zbytku bude nutné subsidiárně použít občanský zákoník.

Autonomie vůle je posílena například u rozvržení pracovní doby, neboť toto je zcela na vůli zaměstnance. V současné době se home office ukázal jako užitečný nástroj při zamezení úbytku pracovní síly či snad nuceného ukončení řady pracovních poměrů. Je tedy pravděpodobné, že u zaměstnavatelů naroste na oblibě a o to více bude nutné zamyslet se nad možnou změnou, resp. rozšířením strohé právní úpravy. Autorka je nicméně názoru, že regulaci by měla předcházet zejména korektní analýza fungování tohoto typu pracovněprávního vztahu, provedená na základě šetření mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kteří tento druh pracovněprávního zapojení využívají. Využít bychom pak mohli poznatky soudobých zaměstnavatelů, kteří v důsledku pandemie byli nuceni své zaměstnance nechat konat práci z jejich domovů.

Posledním ze zkoumaných atypických vztahů je agenturní zaměstnávání. M. Bělina považuje agenturní zaměstnávání za tzv. „prekérní zaměstnání“, tedy zaměstnání s menší mírou stability a vyšší mírou flexibility, oproti standardnímu pracovnímu poměru. Využití agenturního zaměstnávání je jak pro uchazeče o zaměstnání, tak i pro pronajímatele pracovní síly, výhodné. U zaměstnance půjde zejména o situaci, kdy zaměstnanec hledá stabilní zaměstnání a agenturní zaměstnávání mu poslouží jako dočasné řešení finanční situace. Pro uživatele pak největší výhoda spočívá v dostupnosti pracovní síly a ve volbě délky jejího zapůjčení. Nahlédneme-li na agenturní zaměstnání jakožto jeden ze druhů atypických pracovněprávních vztahů extenzivně, dospějeme k závěru, že se jedná o nejpružnější způsob k realizaci předmětu činnosti uživatele. Ten, pro něhož je práce konána, nevstupuje do vztahu jako zaměstnavatel, nýbrž jako uživatel, který užívá k výkonu práce zaměstnance jiného subjektu. Uživatel, pro něhož zaměstnanec práci koná, není vázán povinnostmi zaměstnavatele a je pro něho snadné takovýto právní vztah nejen uzavřít, nýbrž i ukončit. Mimo povinnost uživatele zajistit společně s agenturou práce rovné pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance a řádně zajišťovat BOZP, nelze jiné povinnosti primárně po uživateli požadovat. Hlavní výhodu lze spatřit ve skutečnosti, že je-li to sjednáno v dohodě o dočasném přidělení, má uživatel možnost jednostranně dočasné přidělení zaměstnance ukončit. Z pohledu uživatele půjde o velmi liberální vztah, který nezakládá povinnosti stabilnější povahy.

Závěrem lze shrnout, že atypické pracovněprávní vztahy jsou vztahy s větší mírou flexibility. Jejich účastníci si individuálně smluvně ošetří konání práce,

pracovní podmínky, odměnu za práci, otevřený jim zůstává prostor pro ukončení jejich závazkového vztahu. Vzhledem k doplňkovému charakteru atypického zaměstnání není dále potřeba lpět na výrazné ochraně slabší smluvní strany. Zaměstnanci by naopak nemělo být bráněno vykonávat další závislou činnost za účelem získání odměny za práci, vedle klasického pracovního poměru, přitom u řady subjektů (matky, osoby se zdravotním omezením či občané blížící se důchodovému věku) může být takovýto pracovněprávní vztah jedinou možnou výdělečnou aktivitou.

Výše uvedený, pro účely disertační práce, toliko příkladný výčet atypických forem zaměstnání svědčí o snaze vytvořit právní podmínky pro účelný a efektivní výkon práce jedné osoby pro osobu jinou za úplatu. S ohledem na ochranu a stabilitu zaměstnání, který při výkonu práce v atypických pracovněprávních vztazích zcela jistě klesá, na druhou stranu k ponechání možnosti výdělku osobám, které by v klasickém pracovním poměru takovou příležitost neměli, lze doporučit jejich zakotvení za inspirace zahraničních právních úprav v právním řádu České republiky.

Smluvní svobodu podporuje i možnost volby způsobu sjednání podmínek odměňování. Jak bylo uvedeno v příslušné kapitole této práce, české právo je, oproti právu slovenskému, více otevřené a ponechává na vůli smluvních stran, jakým způsobem tyto podmínky nastaví. Slovenské právo je vůči zaměstnavateli mnohem přísnější, neboť neumožňuje, aby byla mzda zaměstnavatelem stanovena nebo sjednána jednostranně. Oproti našim sousedům, se kterými jsme po řadu let sdíleli stejný zákoník práce, jsme na tom při utváření mzdy bezesporu lépe a účastníkům pracovní smlouvy je zcela ponecháno na jejich vůli, jaký způsob a jakou formu při určení mzdy zvolí. Jediným zákonným limitem, který obě strany, zejména zaměstnavatel, musí respektovat, je podmínka dodržení minimální mzdy, v některých zákonem předvídaných případech dodržet nejnižší úroveň zaručené mzdy. I zde se slovenská právní úprava od té naší odlišuje, když na Slovensku si vystačí pouze s pojmem minimální mzdové nároky. Slovenský zaměstnanec, jehož mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, musí obdržet mzdu nejméně ve výši minimálního mzdového nároku.

Kde naopak smluvní svoboda ustupuje před autoritativním zásahem státu do pozadí, je u jednáních směřujících ke skončení pracovního poměru. V předkládané

práci se autorka zaměřila na jednostranné skončení pracovního poměru, konkrétně na jeho okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele ve světle rozhodovací praxe našich soudů. Mimo odvážný názor odvolacího soudu,²⁸⁰ který na rozdíl od soudu prvního stupně a následně i Nejvyššího soudu zastal opačné postavení, zůstala problematika tohoto způsobu skončení pracovního poměru neměnná. Jak za účinnosti zákoníku práce z roku 1965, tak i za současné právní úpravy, není ponecháno na vůli účastníků pracovního poměru, aby spolu uzavřeli mimosoudní dohodu, na základě které by došlo k uznání neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a k narovnání ostatních sporných otázek mezi nimi. Byť odvolací soud předchozí judikaturní požadavky na náležitosti dohody o narovnání označil za „přepjatý formalismus“ a rovněž zdůraznil zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance a výkladové pravidlo obsažené v ustanovení § 4 zákoníku práce, dovolací soud tento názor přesto nesdílel. Zde se však autorka plně ztotožňuje s názorem odvolacího soudu, neboť je přeci jen na zvážení, zda by dovolací soud neměl svůj postoj k řešené problematice v určitém směru změnit, a to zejména díky rekodifikaci, která posiluje autonomii vůle, tak i soudobému přístupu v posuzování platnosti právních jednání. Díky shora uvedenému názoru Nejvyššího soudu dochází k ignoraci samotného principu subsidiarity ba dokonce k vyloučení ustanovení § 4a zákoníku práce. Autorka nerozporuje, že v řadě případů je tento přístup zcela oprávněný a na místě, jelikož dle zkoumaných případů v disertační práci je viditelné, že zaměstnanec vždy bude slabší stranou pracovněprávního vztahu, kterému musí platná právní úprava poskytovat větší míru ochrany, ne vždy však zaměstnance rigidní přístup skutečně ochrání.

Vezmeme-li v úvahu, že jednou z hlavních myšlenek nového občanského zákoníku je právě posílení principu smluvní svobody, není jisté, zda si zákonodárce uvědomil, jaký, zda vůbec nějaký, dopad tímto bude způsoben právě pro oblast pracovněprávních vztahů. Právní názor vyslovený Nejvyšším soudem předpokládá aplikaci pouze kogentní právní normy. Zásady a principy občanského práva zcela opomíjí. Z hlediska platného práva by možným řešením obdobných případů byla změna přístupu našich soudů v otázce posuzování platnosti a účinnosti dohody o narovnání vč. jejích podstatných náležitostí. Pokud bychom přistoupili na právní výklad, který by dovilil uzavřít kdykoli po doručení okamžitého zrušení dohodu o

²⁸⁰ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 11. 2016, č.j. 62 Co 257/2016-87.

narovnání, když jednání o ní by mohlo být vyvoláno právě na základě jednostranného zrušení/odvolání/zpětvzetí okamžitého zrušení, ze kterého by vyplývalo, byť by to v dohodě nebylo výslovně uvedeno, že obě strany mají zájem na tom, tedy je jejich vůlí, aby pracovní poměr i nadále trval, je autorka názoru, že by se tímto předešlo řadě nejasností či soudních sporů a situace by se jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, stala jednodušší a přehlednější. Takovéto řešení je navíc dle autorky smysluplné s ohledem na rekodifikaci soukromého práva a tím i posílení autonomie vůle v oblasti pracovněprávní. Pokud bychom uvažovali o řešení z hlediska možné změny zákona, doplnění zákoníku práce o možnost odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru by dle názoru autorky posílilo občanským zákonem předpokládanou autonomii vůle účastníků bez toho, aniž by tím byly práva zaměstnance ba dokonce zaměstnavatele zkráceny.

Dalším zajímavým příkladem je hodnocení vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při uplatňování práv z konkurenční doložky, zvláště pak při odstoupení od ní. Zde Nejvyšší soud²⁸¹ dospěl k výkladu, že při odstoupení od právního úkonu (dnes jednání) v pracovněprávních vztazích (obecně vzato) musí být vymezen důvod odstoupení, byť takovýto požadavek ustanovení § 48 odst. 1 dříve platného občanského zákoníku výslovně obsažen není. Nejvyšší soud svůj zpřísněný výklad odůvodňuje zejména tím, že *„údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky. V neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance; možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance.“* Zda by mohl bez uvedení důvodu odstoupit jen zaměstnanec však Nejvyšší soud v žádném svém rozhodnutí neřeší. Autorka je názoru, že s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva, která tentokrát na místě rozhodně je dána, je možné zákaz důvodu odstoupení od

²⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

konkurenční doložky bez jeho uvedení opravdu vztáhnout pouze na zaměstnavatele.

Úprava odstoupení od smlouvy v novém občanském zákoníku byla převzata beze změny, naopak posílila smluvní svoboda. Je otázkou, zda shora vyslovený názor Nejvyššího soudu není právě již přepjatým formalismem a k platnému odstoupení od smlouvy (dohody) dojde i v případě, kdy si účastníci závazkového vztahu (zde vztahu pracovněprávního) mezi sebou ujednají, že odstoupit od závazku lze i bez uvedení důvodu a ochrana zaměstnance bude spočívat právě v kogentním požadavku zákoníku práce, který pro zaměstnavatele předepisuje časové období, kdy smí jednostranné právní jednání zaměstnavatel učinit. Autorka je názoru, že dodrželi bychom doposud soudem vyslovený názor, pak by mohlo docházet naopak k neúměrnému zkracování práv zaměstnavatele, a to obzvláště za situace, kdy by od konkurenční doložky bez uvedení důvodu byl oprávněn odstoupit pouze zaměstnanec, který navíc může odstoupení adresovat zaměstnavateli kdykoli za trvání konkurenční doložky. Jako spravedlivé a do vztahu vnášející právní jistotu by proto autorka shledala za vhodné, pokud by Nejvyšší soud výslovně uvedl, že odstoupení bez uvedení důvodu se zakazuje jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Za takového stavu autorka považuje zásah do smluvní svobody za zcela přiměřený a v souladu se zájmy veřejnosti.

Posledním v práci zkoumaným institutem byla dohoda o výkonu studentské praxe, zejména z pohledu možné volby úpravy náhrady škody. Nebude sporu o tom, že i v případě studentské praxe je zcela žádoucí doplnit právní úpravu o tento „typ“ smluvního vztahu, kdy je více než jindy viditelné, jaké komplikace přináší nejasnost užití jedné či druhé právní úpravy. Vedle toho stojí navíc smluvní svoboda stran, kdy o to více je zapotřebí nastavit mantinely, kam až bude ještě přípustné zajít a kde je již v zájmu široké veřejnosti smluvním stranám prostor pro jejich kreativitu ohraničit. V práci nastíněná problematika výkonu studentské praxe pak výborně dokresluje ten fakt, že u řady životních situací je opravdu zapotřebí autoritativně nastavit pravidla, od kterých bude zakázáno se odchýlit. V těchto případech je omezení smluvní volnosti žádoucí a ku prospěchu všech zúčastněných stran.

Metodou komparace bylo v předkládané práci zkoumáno, zda v jiných státech Evropské unie není na smluvní svobodu v pracovněprávních vztazích nahlíženo jinak, zda zahraniční úprava není více pro účastníky benevolentnější a

pokud ano, zda by byla vhodnou inspirací i pro naše podmínky. Autorka se především zaměřila na srovnání s úpravou slovenskou, neboť několikaleté společné zákonodárství a základy pracovního práva byly pro porovnání a od rozdělení obou států následný vývoj také více než přínosné. Po hlubší studii obou právních předpisů můžeme dospět k závěru, že zatímco český zákoník práce je při hlubším prostudování věrnější starému zákoníku a lze říci, že doposud nereagoval na některé moderní instituty pracovního práva, jako jsou práce z domova či dělené pracovní místo, sousední zákoník je v tomto ohledu zajisté úpravou modernější a pružnější, na řadě míst i podrobnější. Nevýhodou slovenského zákoníku práce však oproti našemu je na některých místech neúměrně svazující úprava, kdy například přísnější podmínky nalezneme, pokud jde o maximální rozsah práce přesčas, podmínka souhlasu odborů u řady jednání nebo možnost využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměříme-li se na vnímání smluvní svobody, propast se nám ještě více prohlubuje. Co se týče vztahu obou předpisů k občanskému zákoníku, oba zákony vymezují svůj vztah odlišně. Byť oba zákoníky stojí na principu subsidiarity, zásadní rozdíl spočívá v tom, že slovenský zákoník práce odkazuje výslovně pouze na první část slovenského občanského zákoníku.

I přes tu skutečnost, že slovenský zákoník práce obsahuje formulaci smluvní svobody, dospěla autorka k názoru, že tímto nijak nestaví český zákoník práce do pozadí. Slovenská úprava smluvní svobody není srozumitelná a jednoznačně z ní nelze určit její hranice, stejně tak z ní nelze přímo vyčíst uplatnění této zásady v plném rozsahu. Autorka svůj názor dovozuje ze samotné dikce výše citovaného článku druhého, ze kterého vyplývá, že smluvní svoboda je zvýrazněna pouze k osobě zaměstnavatele, a to navíc ve dvou aspektech (uzavření smlouvy a výběr zaměstnance) s možností omezení smluvní svobody zaměstnavatele zákonem nebo mezinárodní smlouvou. I přes shora uvedené je možné konstatovat, že pro oba zákoníky je smluvní svoboda vlastní nejen pro zaměstnavatele, nýbrž i pro zaměstnance. Obou stranám je ponecháno svobodně se rozhodnout, zda založí pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, zda tento vztah v průběhu jeho trvání změní či dokonce ukončí. Byť založením pracovního poměru se smluvní svoboda neztrácí, můžeme s jistotou říci, že vznikem pracovního poměru je výrazně omezena.

Následně bylo v předkládané práci porovnáno několik vybraných institutů jak práva českého, tak práva slovenského, když jejich zkoumáním mělo být dále

zodpovězeno na otázku, zda Slovensko není zemí s liberálnějším přístupem oproti České republice. Autorka mezi sebou hodnotila smluvní zastoupení a zabezpečovací instituty. U smluvního zastoupení dospěla autorka k názoru, že striktním odmítnutím občanskoprávního institutu smluvního zastoupení dochází k nepřiměřenému zásahu do autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů, když současně nejednotný přístup slovenských soudů vnáší do praxe zaměstnavatelů právní nejistotu ohledně platnosti jednání směřujícího ke skončení pracovních poměrů, což zajisté není v souladu s veřejným zájmem. Je otázkou, zda je tímto naplněna ochranná funkce pracovního práva.

Co se týče zabezpečovacích institutů, je zapotřebí uvést, že slovenský zákoník práce upravuje toliko dohodu o srážkách ze mzdy, ručení a zástavní právo. Uzavřený výčet zabezpečovacích institutů vylučuje použití dalších prostředků upravených v jiných civilních kodexech, především v občanském zákoníku. Příkladem lze uvést například institut smluvní pokuty či jiné prostředky, jež upravuje část občanského práva pojednávající o závazcích. Porovnáním slovenské právní úpravy s právní úpravou naší a za předpokladu, že zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře dohodu dle zákoníku práce, autonomie vůle smluvních stran takovéto dohody bude zajisté zeslabena, a to o zúžený rozsah možného postihu příjmů zaměstnance. Český zákoník práce povoluje provést srážky ze mzdy na základě dohody upravené v ustanovení § 146 písm. b), aniž by dále stanovil podobu takovéto dohody, byť do 31. 12. 2013 tomu bylo naopak. Zde se projevuje princip subsidiarity a náležitosti dohody nalézáme v českém občanském zákoníku v ustanoveních §§ 2045 až 2047. Smluvním stranám dohody je v případě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem poskytnuto srážkami postihnout širší rozsah příjmů zaměstnance, než je tomu na Slovensku. Autorka vnímá naší právní úpravu jako vhodnější, reflektující liberální požadavky moderního státu a posilující princip smluvní svobody účastníků závazkového vztahu. Co se týče ručení, ve slovenské právní úpravě institut ručení nalezneme jak v zákoníku práce, tak i v občanském zákoníku. Dualita výskytu ručení jak v zákoníku práce, tak i v občanském, přináší jeden z podstatných rozdílů oproti české úpravě pracovního práva, neboť institut ručení bychom v našem zákoníku práce nenašli. Na první pohled je možné slovenské úpravě kvitovat a skutečně přisvědčit, že umožněním jednostranného prohlášení ručitele o splnění dluhu za primárního dlužníka tato překračuje kladným směrem úpravu naší, kdy je ručiteli dlužníka velmi výrazně

posílena autonomie vůle. Při hlubším zkoumání však u autorky převládá názor, že česká úprava je přeci jen stabilnější a účastníkům právního vztahu poskytuje větší jistotu. V obou úpravách lze však najít inspiraci pro případnou změnu chápání tohoto institutu v oblasti pracovněprávních vztahů.

I u zástavního práva nalezneme oproti naší úpravě rozdíly. Český zákoník práce obsahuje výčet negativní, oproti tomu slovenský zákoník práce se svým výčtem pozitivním dovoluje zřídit zástavní právo pouze k věcem nemovitým a pouze v případě „existence“ nároku zaměstnavatele na náhradu škody na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat nebo nároku na náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnanci úmyslně. Pokud by měl zákonodárce v úmyslu oživit a posílit využití zástavního práva jako zabezpečovacího prostředku v pracovním právu, je na zvážení, zda by se obě úpravy neměli opět vzájemně inspirovat, na Slovensku rozšířit subsidiární využití na celý soukromoprávní kodexu i umožnit zastavit nejen věci nemovité, v Česku pak změnit negativní definici výčtu zakázaných pohledávek ve výčet pozitivní a taxativní, popř. zda by neměla být účastníkům závazkového vztahu ponecháno na jejich vůli, aby sami rozhodli, kdy zajišťovací prostředek využijí a kdy nikoli.

Při porovnání naší a slovenské úpravy je zřejmé, že aplikace občanskoprávní úpravy je v českém právním prostředí formulována v širším rozsahu, než je tomu na Slovensku, kde zákonodárce úmyslně působnost občanského zákoníku zúžil. Autorka dospěla k závěru, že v tomto ohledu je naše úprava vhodnější. V praxi našich sousedů způsobuje vymezená subsidiarita řadu problémů, když na shora uvedených příkladech je více než patrné, že využití subsidiární aplikace jen všeobecných ustanovení slovenského občanského zákoníku nepokryje zajisté veškeré otázky, které zákoník práce neupravuje, kdy se mnohdy jedná o tzv. nezamýšlené mezery v pracovněprávní úpravě. M. Dolobáč vyslovuje názor, že v takovémto případě by bylo možné využít metody analogie a aplikovat tak na zákoníkem práce nepředpokládané mezery právě vyloučená ustanovení občanského zákoníku. Je bezesporu, že oba státy s ohledem na svou minulost, by měli využít dosavadních poznatků a rozdílů obou právních úprav, když v každé lze nalézt inspiraci pro veřejností očekávanou změnu v chápání smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů, jež je pro moderní demokratický stát zcela žádoucí.

Co se týče porovnání s dalšími členskými státy Evropské unie a pomineme-li rozdílnost v terminologii či snad výčtu institutů pracovního práva každé právní úpravy, lze vyvodit premisu, že chápání pracovního práva, zejména jeho ochranné funkce je ve své podstatě všude stejné. Naopak, například velmi striktní úprava pracovněprávní oblasti Spolkové republiky Německo svým způsobem smluvní svobodě nastavuje jasné mantinely. Na druhou stranu četnost institutů dává účastníkům pracovněprávních vztahů možnost volby, do jaké míry bude jejich vztah danou normou korigován.

Po zohlednění veškerých zkoumaných pramenů, ať v podobě právních předpisů, soudních rozhodnutí, názorů odborné veřejnosti za současného srovnání se zahraniční právní úpravou lze na položené otázky, byť i na řadě míst textu čtenář dříve závěry nalezne v průběhu samotného studia, podat následující odpovědi.

Posílila rekodifikace soukromého práva smluvní svobodu i v oblasti pracovněprávních vztahů?

U první položené otázky lze dospět k odpovědi kladné i záporné. Rozhodujícím kritériem bude úhel pohledu a výběr strany pracovněprávního závazku, stejně jako moment, ve kterém bude smluvní svoboda zkoumána, jelikož do určité chvíle zaměstnanec a zaměstnavatel disponují stejnou vyjednávací silou, od podpisu pracovní smlouvy se pozice zaměstnavatele stává výrazně silnější, což fakticky vylučuje autonomii vůle zaměstnance. Věcně důvodná a přiměřeně rozsáhlá ochrana poskytovaná fakticky slabší smluvní straně ve svém důsledku však možnost uplatnění jeho vůle poskytuje. Proto jako taková by měla být při patřičně uváženém přístupu k autonomii vůle, jako středobodu soukromého práva, chápána jako nástroj směřující k jejímu skutečnému naplňování. Okleštění smluvní svobody a kogentnost pracovněprávních norem sleduje cíl chránit slabší smluvní stranu a bude záviset na přístupu českých soudů, jaký postoj v jimi řešených případech zaujmou, zda ještě jednání shledají jako platné, či zda již v jednání účastníků neplatnost naleznou. Vždy však základním kamenem pro výstavbu konstrukce argumentace bude dodržení ochrany zaměstnance, jakožto jednoho z primárních limitů smluvní svobody.

Jsou zásahy státu a limity smluvní svobody žádoucí a ve veřejném zájmu?

Na tento závěr autorka naváže s druhou odpovědí na položenou otázku, kde je o to více složitější dospět k jednoznačnému závěru. Je bezesporu, že zásahy státu a nastavení limitů smluvní svobody na místě je. Co je ovšem sporné, je na řadě míst přemrštěný formalismus naší justice či zákonodárců, který velmi často nereflektuje vývoj společnosti vč. jejích potřeb, čímž dochází k nastavení velmi přísných limitů, mnohdy i limitů potírajících samotnou ochrannou funkci. Autorka dospěla k závěru, že smluvní svoboda by měla posílit v případě, kdy si právní vztah chtějí upravit dohodou oba jeho účastníci, neboť je to jejich vůle, že se společně k určitému závazku zavážou. Naopak u jednostranného právního jednání, kde nemá slabší strana možnost ovlivnit jeho podobu zásah státu zajisté na místě bude.

Na samotný závěr si autorka dovolí vyslovit osobní názor, kdy naší právní úpravu vnímá jako vhodnější, reflektující liberální požadavky moderního státu a posilující princip smluvní svobody účastníků závazkového vztahu, oproti právním úpravám mnohých našich sousedů.

Resumé

Svoboda je hlavním tématem čtenářům předkládané práce. V právních a demokratických státech je kladen důraz na svobodu jednotlivce. Svoboda člověka patří k základním hodnotám demokratického státu. Česká republika k těmto státům zajisté patří a svobodu jednotlivce podporuje a poskytuje jí ochranu. Cílem předkládané disertační práce proto je jednak vymezit prostor, ve kterém není nutné a žádoucí do smluvní svobody účastníků závazkových vztahů zasahovat či je některým z dovolených způsobů omezovat, a dále zkoumat přípustnost limitů a stanovení hranice smluvní svobody, které jsou autoritativně státní mocí vytvářeny a které již nelze překročit. Práce hodnotí dopady nové právní úprava občanského a pracovního práva v oblasti smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů vč. zkoumání platnosti a neplatnosti takovýchto jednání, chápání dispozitivnosti a provázanosti jednotlivých ustanovení obou kodexů, potažmo důsledků možného uvolnění pracovněprávní legislativy, vše s ohledem na rozhodovací praxi soudů, a to nejen českých ale i zahraničních. Práce dále též hodnotí, zda je změna zákoníku práce, prostřednictvím níž by došlo k uvolnění řady jeho striktních ustanovení, pro společnost žádoucí či nikoli.

V rámci této práce si autorka položila dvě výzkumné otázky, a sice zda posílila rekodifikace soukromého práva smluvní svobodu i v oblasti pracovněprávních vztahů a dále zda jsou zásahy státu a limity smluvní svobody žádoucí a ve veřejném zájmu? Práce obsahuje teoretickou a empirickou část. V teoretické části je kladen důraz na to, jakou roli hraje smluvní svoboda v úpravě soukromoprávní, a to včetně historických souvislostí a vývoje pracovněprávní úpravy. Posouzeny jsou přínosy a výhody liberální úpravy smluvní svobody v novém občanském zákoníku, ale také její možné negativní aspekty a hrozby. Předkládaná práce vymezuje prostor, ve kterém není nutné do smluvní svobody zasahovat či ji některým způsobem omezovat, a identifikuje limity a překážky, na které může být při aplikaci smluvní volnosti naraženo. Závěr teoretické části se zaměřuje na zkoumání vybraných institutů občanského a pracovního práva, zejména pak na to, zda rekodifikace významným způsobem podporuje u těchto institutů vůli účastníků závazkového vztahu. Empirická část hodnotí rozhodovací praxi českých i zahraničních soudů v oblasti smluvní autonomie se zřetelem na oblast pracovněprávní. Práce dále odpovídá na otázku, jakým způsobem úprava

smluvní volnosti ovlivnila judikaturu v posledním desetiletí. Autorka zkoumá reálný dopad úpravy smluvní volnosti v rozhodnutích českých i zahraničních soudů, zejména pak soudů Slovenské republiky, judikaturu Ústavního a Nejvyššího soudu České republiky nevyjímaje. S ohledem na tu skutečnost, že autorka je aktivní advokátkou, využito bylo taktéž poznatků získaných při výkonu praxe advokáta a potřeb zaměstnavatelů s ohledem na technologický a společenský vývoj společnosti.

V práci byla použita jednoduchá obsahová analýza upravená na zkoumání soudních rozhodnutí, které měli prokázat výskyt konkrétních termínů, konceptů a argumentů. Na základě jednoduchých statistických metod byly utříděna sesbíraná data (četnost, frekvence, trendy) a následně výsledky interpretovány tak, aby byl vidět celkový obraz výskytu řešení smluvní volnosti v judikatuře za poslední dekádu/dekády. Práce hodnotila, jak často je smluvní svoboda předmětem soudních řízení, v jakých oblastech a v jakém kontextu je o ní činěn soudní výklad či výklad teoretiků a akademické obce. Na kvantitativní analýzu navázala podrobná kvalitativní analýza několika vybraných rozsudků. Výběr byl proveden na základě výsledků kvantitativní analýzy, jejímž cílem bylo ukázat, jaký je ustálený pohled na smluvní volnost v konkrétních případech.

Hlavní cílem výzkumu bylo získání přehledu o tom, jakým způsobem je na smluvní volnost nahlíženo, jaké jsou její zákonné či smluvní limity. Výsledkem předkládané práce je zodpovězení položených výzkumných otázek, především zodpovědět, jak důležitá je smluvní volnost v závazkových vztazích, zejména ve specifické oblasti pracovního práva a zda je žádoucí smluvní volnost za určitých situací autoritativně potlačovat. Provedený výzkum přispívá (nejen) do akademické debaty o důležitosti principu smluvní volnosti, popř. jejích limitů, nicméně může být i inspirací při nastavování ještě žádoucích limitů smluvní volnosti, ať na poli české justice, dozorujících orgánů či účastníků závazkových vztahů samotných.

Hlavní záměr předkládané práce lze spatřovat ve snaze o vyjasnění limitů práva státu zasahovat do vůle účastníků pracovněprávních závazků a dále v jejím přispění k odborné debatě na toto téma, neboť není mezi odbornou veřejností shoda, kam až je přípustné a žádoucí ponechat státu pravomoc účastníky omezovat, resp. jim různá jednání zakazovat. Byť zde v předešlých letech byly snahy o uvolnění autonomie vůle a omezení státního zásahu v této oblasti, nemůžeme na základě

provedeného výzkumu vyslovit premisu, že pohled na chápání smluvní svobody v pracovním právu se výrazně nezměnil.

Resumé

The freedom is the main topic of the thesis being presented to readers. In states respecting the rule of law and democratic states the emphasis is put on the individual liberty. The liberty of a human belongs to the fundamental values of a democratic state. The Czech Republic certainly belongs to such states and supports the individual liberty and provides protection to it. Therefore, an objective of the presented thesis is both to delimit an area in which it is neither necessary nor desirable to interfere with the freedom of contract of the parties to the relations resulting from an obligation or to restrict them in some of the permitted ways, and to further examine admissibility of the limits and setting the bounds of the freedom of contract that are authoritatively created by the state authority and that cannot be crossed. The thesis evaluates the impacts of the new legal regulation of the Civil and Labour Law in the field of the freedom of contract of the parties to the labour relations including the examination of validity and invalidity of such acts, understanding of directory nature and interconnection of single provisions of both codes, therefore the consequences of possible release of the Labour Law, all with respect to the decision-making practice of the courts, not only the Czech but also foreign courts. The thesis also evaluates whether or not the change of the Labour Code by means of which many strict provisions of the Labour Code would be released is desirable for the society.

Within this thesis the author outlined two research questions, namely whether the recodification of the Private Law has strengthened the freedom of contract also in the field of the labour relations and whether the state interventions and the limits of the freedom of contract are desirable and in the public interest. The thesis contains theoretical and empirical parts. In the theoretical part, the emphasis is laid on what role the freedom of contract plays in the Private Law, including the historical context and development of the Labour Law. The benefits and advantages of the liberal regulation of the freedom of contract in the new Civil Code but also its possible negative aspects and threats have been evaluated. The presented thesis delimits the area in which it is not necessary to interfere with the freedom of contract or to restrict it in some way, and identifies the limits and obstacles which may be encountered in the application of the freedom of contract. The conclusion of the theoretical part focuses on the examination of selected institutes of the Civil

Law and Labour Law, in particular, whether the recodification significantly supports the will of the parties to the relationship resulting from an obligation in these institutes. The empirical part evaluates the decision-making practice of the Czech as well as foreign courts in the field of contract autonomy with regard to the field of the Labour Law. The thesis also answers the question how the modification of the freedom of contract has influenced the case law in the last decade. The author examines the real impact of the modification of the freedom of contract in the decisions of the Czech and foreign courts, in particular of the courts of the Slovak Republic, not excepting the case law of the Constitutional Court and the Supreme Court of the Czech Republic. With respect to the fact that the author is an active lawyer, also the knowledge obtained during the lawyer's practice was used as well as the needs of employers with regard to the technological and social development of the society.

In the thesis, a simple content analysis was used; it was adapted to the examination of the court decisions which were supposed to prove the occurrence of specific terms, concepts, and arguments. On the basis of the simple statistical methods, the collected data (rate, frequency, trends) were classified and the results were subsequently interpreted so that an overall picture of the occurrence of the solution of the freedom of contract in the case law for the last decade/decades could be seen. The thesis has evaluated how often the freedom of contract is the subject of the court proceedings, in what areas and in what context there is the judicial interpretation or the interpretation of theorists and academic community about it. The quantitative analysis was followed by a detailed qualitative analysis of several selected judgments. The selection was made on the basis of the results of the quantitative analysis the goal of which was to show what is the established view at the freedom of contract in particular cases.

The main objective of the research was to get a survey of how the freedom of contract is perceived and what are its legal or contractual limits. The result of the presented thesis is the answer to the outlined research questions, primarily the answer how important the freedom of contract is in the relations resulting from an obligation, especially in the specific field of the Labour Law, and whether it is desirable to restrain authoritatively the freedom of contract under certain conditions. The carried out research contributes (not only) to the academic debate about the importance of the principle of the freedom of contract, or possibly its

limits, however, it can be also an inspiration in setting, still desirable, limits of the freedom to contract, whether in the field of the Czech justice, supervising bodies or parties to the actual relations resulting from an obligation.

The main intention of the presented thesis can be seen in the effort to clarify the limits of the right of the state to interfere with the will of the parties to labour obligations and in its contribution to the professional discussion on this topic because there is not an agreement among the experts as to the extent to which it is permissible and desirable to leave to the state the power to restrict the parties, in other words, to forbid them various acts. Although in the past years there were the efforts to release the autonomy of will and restrict the state intervention in this area, on the basis of the research performed we cannot make an assumption that the view at the understanding of freedom of contract in the Labour Law has not changed significantly.

Resümee

Das Hauptthema der vorliegenden Arbeit ist Freiheit. In demokratischen Rechtsstaaten kommt der Freiheit des Individuums eine große Bedeutung zu. Die Freiheit des einzelnen Menschen gehört zu den Grundwerten eines demokratischen Staates. Die Tschechische Republik gehört selbstverständlich zu diesen Staaten und die Freiheit des Individuums genießt hier sowohl Unterstützung als auch Schutz. Das Ziel der vorliegenden Dissertationsschrift ist es daher einerseits einzugrenzen, in welchem Bereich es nicht nötig und erstrebenswert ist, in die Vertragsfreiheit in einem Pflichtverhältnis stehender Beteiligter einzugreifen oder in einer der erlaubten Weisen einzuschränken, und andererseits die Vertretbarkeit und das Setzen von Grenzen für die vertragliche Freiheit, die von der staatlichen Macht autoritativ aufgestellt wurden und die nicht überschritten werden können, zu untersuchen. Die Arbeit bewertet die Auswirkungen der Neuerungen im bürgerlichen und Arbeitsrecht im Bereich der Vertragsfreiheit der Beteiligten im Rahmen eines arbeitsrechtlichen Verhältnisses inkl. der Untersuchung der Gültigkeit und Nichtigkeit eines solchen Handelns, verstanden als Dispositivität und Zusammenhang einzelner Regelungen beider Kodex, bzw. die Folgen einer möglichen Lockerung der arbeitsrechtlichen Legislative, alles mit Hinblick auch die Entscheidungspraxis der Gerichte, und das nicht nur der tschechischen, sondern auch Gerichte im Ausland. Desweiteren bewertet die Arbeit, ob die Änderung des Arbeitsrechts, durch die es zur Lockerung einer Reihe strikter Regelungen kommen würde, für die Gesellschaft förderlich ist oder nicht.

Im Rahmen der Dissertation stellte sich die Autorin zwei Forschungsfragen, und zwar ob die Rekodifikation des Privatrechts auch die Vertragsfreiheit in arbeitsrechtlichen Verhältnissen gestärkt hat und weiterhin ob die Eingriffe des Staates und die Grenzen der Vertragsfreiheit erstrebenswert und im öffentlichen Interesse sind. Die Arbeit enthält einen praktischen und einen theoretischen Teil. Im theoretischen Teil geht es vor allem um die Rolle der Vertragsfreiheit in den privatrechtlichen Regelungen, und dies einschließlich historischer Zusammenhänge und der Entwicklung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Es werden der Nutzen und die Vorteile der liberalen Bestimmungen der Vertragsfreiheit im neuen Bürgerlichen Gesetzbuch, aber auch deren mögliche negative Aspekte und Gefahren beurteilt. Die vorliegende Arbeit grenzt die

Bereiche ein, in denen es nicht nötig ist, in die Vertragsfreiheit einzugreifen oder sie auf bestimmte Art und Weise einzuschränken, und identifiziert die Grenzen und Hindernisse, auf die man bei der Anwendung der Vertragsfreiheit stoßen kann. Zum Ende des theoretischen Teils widmet sie sich der Untersuchung ausgewählter Institute des bürgerlichen und Arbeitsrechts, vor allem der Frage, ob die Rekodifikation in bedeutender Weise bei beiden dieser Institute den Willen der an einem Pflichtverhältnis Beteiligten unterstützt. Der empirische Teil bewertet die Entscheidungspraxis der tschechischen und ausländischen Gerichte im Bereich der Vertragsautonomie, wobei der Schwerpunkt auf dem Bereich des Arbeitsrechts liegt. Die Dissertationsschrift beantwortet außerdem die Frage, in welcher Weise die Gestaltung der Vertragsfreiheit die Judikatur in den letzten zehn Jahren beeinflusst hat. Die Autorin der Arbeit untersucht die realen Auswirkungen der Gestaltung der Vertragsfreiheit in den Entscheidungen tschechischer und ausländischer Gerichte, vor allem bei Gerichten in der Slowakischen Republik, die Judikatur des Verfassungs- und Höchsten Gerichts der Tschechischen Republik nicht ausgenommen. In Anbetracht der Tatsache, dass die Autorin aktive Rechtsanwältin ist, wurden ebenfalls in der praktischen Tätigkeit als Anwältin gewonnene Erkenntnisse genutzt, sowie Erfahrungen von Arbeitgebern mit Hinblick auf die technologische und gesellschaftliche Entwicklung der Gesellschaft

In der Arbeit wurde eine einfache Inhaltsanalyse benutzt, die an die Untersuchung von Gerichtsurteilen angepasst wurde und die das Auftreten konkreter Termini, Konzepte und Argumente aufzeigen sollte. Auf Grundlage einfacher statistischer Methoden wurden die gesammelten Daten eingeteilt (nach Häufigkeit, Frequenz, Trend) und anschließend die Ergebnisse interpretiert, so dass ein Gesamtbild darüber entstand, wie intensiv sich die Judikatur mit der Vertragsfreiheit in den letzten zehn Jahren beschäftigt hat. Die Arbeit wertet aus, wie oft die Vertragsfreiheit Gegenstand gerichtlicher Verfahren ist, in welchen Bereichen und in welchem Kontext sie in Auslegungen des Gerichts oder Ausführungen von Theoretikern oder der wissenschaftlichen Gemeinde behandelt wird. Auf die quantitative Analyse folgte eine detaillierte qualitative Analyse einiger ausgewählter Urteile. Die Auswahl wurde auf Grundlage der Ergebnisse der quantitativen Analyse getroffen, die zum Ziel hatte zu zeigen, wie sich der Blick auf die Vertragsfreiheit in konkreten Fällen darstellt.

Das Hauptziel der Untersuchung bestand darin einen Überblick darüber zu gewinnen, auf welche Weise die Vertragsfreiheit betrachtet wird, wo ihre gesetzlichen und vertraglichen Grenzen sind. Das Ergebnis der Arbeit besteht in der Beantwortung der Forschungsfragen, vor allem bezüglich dessen, wie wichtig die Vertragsfreiheit in Pflichtverhältnissen ist, besonders im spezifischen Bereich des Arbeitsrechts und ob es erstrebenswert ist, die Vertragsfreiheit unter bestimmten Bedingungen autoritativ zu unterdrücken. Die durchgeführte Untersuchung trägt (nicht nur) zur akademischen Debatte über die Wichtigkeit des Prinzips der Vertragsfreiheit bzw. ihrer Grenzen bei, nichtsdestoweniger kann sich auch inspirativ für das Aufstellen weiterer nützlicher Grenzen der Vertragsfreiheit sein, etwa im Bereich der tschechischen Justiz, Aufsichtsorganen oder an Pflichtverhältnissen Beteiligter selbst.

Der Vorsatz der vorliegenden Dissertation kann in der Bemühung gesehen werden, die Grenzen im Recht des Staates klarzustellen, in den Willen der Beteiligten arbeitsrechtlicher Verhältnisse einzugreifen und desweiteren darin, zur fachlichen Debatte zu diesem Thema beizutragen, da es in der Fachöffentlichkeit keinen Konsens darüber gibt, inwieweit es zulässig und erstrebenswert ist, dem Staat die Befugnis zu lassen, die Beteiligten einzuschränken oder ihnen bestimmtes Handeln zu verbieten. Auch wenn es in den vergangenen Jahren Bemühungen zur Lockerung der Autonomie des Willens gab, kann auf Grundlage der durchgeführten Untersuchung nicht die Prämisse abgeleitet werden, dass sich die Auffassung der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht nicht deutlich geändert hat.

Seznam zdrojů

Knižní a časopisecká literatura, monografie

- Barancová, H. *Základné europské a medzinárodné výzvy v rozvoji pracovného práva*. In: Barancová, H. a kol. (ed.) *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2009
- Barancová, H., Schronk, R. *Pracovní právo*. 2 vydanie. Bratislava: Sprint dva, 2013
- Barancová, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013
- Barancová, H. *Zákoník práce*. Komentář: 4, vydanie. Praha: C. H. Beck, 2015
- Bartošek, M. *Dějiny římského práva*. Praha: Academia, 1995
- Bejček, J. *Existuje smluvní svoboda?* Právník, 1998, č. 12
- Benešová, E. *Vznik základních pracovněprávních vztahů – komparace české a německé právní úpravy*. Praha, 2014. Rigorózní práce (JUDr.). Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Prosinec 2015
- Benešová, E. *Předsmluvní odpovědnost v pracovněprávních vztazích*. In: Cvrček, F., Jermanová, H. (eds). *Metamorfózy práva ve střední Evropě V. Překrásný nový svět nebo ostrov?* Plzeň: Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-636-1
- Benešová, E. *Zpětvzetí jednostranného právního jednání s ohledem na meze smluvní svobody v pracovněprávních vztazích*. In: Benešová, E., Burešová, K., Kurz, P. (eds). *Naděje právní vědy 2018. Právní věda v praxi*. Plzeň: ZČU, 2018. ISBN 978-80-261-0798-9
- Bezouška, P. *Závislá práce*. Právní rozhledy, 2008, č. 16
- Bezouška, P., Hůrka, P. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2009, č. 10
- Bezouška, P. *Autonomie vůle*. In: Havel, B., Pihera, V. (EDS.) *Soukromé právo na cestě. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010
- Bezouška, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2011, č. 16
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010

- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012
- Bělina, M. a kol. *Komentář k zákoníku práce*. 1. Vydání. Praha: C.H. BECK, 2008
- Boštjan, T. *Lidská důstojnost jako projev svobody v oblasti soukromého práva*. Právník, 2008, č. 4., roč. CXLVII
- Boučková, P. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Bukovjan, P., Šubrt, B. *K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů (I.)* Práce a mzda 2015/3. [online]. 2015 [cit. 16. 9. 2018]. Dostupné z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d49506v61009-vykladova-stanoviska-akv-xv/>
- Constitution of the Republic of Estonia | President. [online]. Dostupné z: <https://www.president.ee/en/republic-of-estonia/the-constitution/> , Employment Contracts Act – Riigi Teataja. [online]. Copyright © Riigikantselei 2010 [cit. 17. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/509052019005/consolide>
- Däubler, W. *Arbeitsrecht: Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2008
- Doležilek, J., Hůrka, P., Kahle, B., Randlová, N., Vysokajová, M. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer. 2015. ISBN 978-80-7478-955-7
- Dolobáč, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košicích, 2017. ISBN 978-80-8152-574-2
- Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku. S. 432. [online]. 2012 [cit. 25. 12. 2018]. Dostupné z WWW: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>
- Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. [online]. 2012 [cit. 8. 5. 2019]. Dostupné z WWW: https://www.noveaspi.cz/products/lawText/7/25782/1/2?timeslice=30.06.2019#pa_1
- Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné*. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-325-8

- Eliáš, K., Zuklínová, M. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001
- Filípek, M. *Předsmluvní odpovědnost v pracovní právu - tak snadné to nebude*. [online]. 6. 1. 2014 [cit. 25. 12. 2018]. Dostupné z WWW: <https://www.obczan.cz/clanky/predsmluvni-odpovednost-v-pracovni-pravu-tak-snadne-to-nebude-1?query=fil%C3%ADpek>
- Florek, L. *Prawo Pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2010
- Galvas, M. *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. 1. vydání. Brno: Univerzita J. E Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985
- Galvas, M. *Několik úvah o smluvní svobodě a jejich projevech v pracovním právu*. Právník. 1999, roč. 138, č. 4, str. 334-341. ISSN 0231-6625
- Galvas, M. *Ke kodifikaci pracovního práva*. Právo a zaměstnání, 2003, č. 3
- Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012
- Gábriš, T. *Autonómia vôle v zmluvnom systéme práva sociálneho zabezpečenia*. In: Dávid, r., Neckář, J., Sehnálek, D. (Editors). COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masarykova Univerzita, 2009
- Gogová, R., Hůrka, P., Úhelová, H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012
- Gregorová, Z. *Smluvní princip a innominátní smlouvy v pracovním právu*. In: Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu: Sborník příspěvků ze sympozia Brno, 17. února 1994. Brno: Masarykova univerzita, 1994
- Grobys, M. *Grundlagen des Arbeitsrechts*. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag GmbH, 2007
- Henssler, M., Braun, A. *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Auflage, Verlag: Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011, ISBN 978-3-504-42681-1
- Herrfeld, P. *Die Abhängigkeit des Franchisnehmers: Rechtliche und ökonomische Aspekte*. Viesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, 1998
- Hromada, J., Chyský, J., Witz, K. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957
- Hromadka, W. *Arbeitsrecht: Handbuch für Führungskräfte*. Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, 2004

- Hromadka, W., Maschmann, F. *Arbeitsrecht Band 2*. Heidelberg: Springer, 2010
- Hruška, Z., Benešová, E., Seifertová, I. *Komparace jednotlivých forem vztahu zaměstnance a zaměstnavatele z hlediska výdajů podnikatele*. Trendy v podnikání. Ekonomická fakulta Západočeské univerzity v Plzni, Plzeň, 2017
- Hurdík, J. *Zásady soukromého práva*. 1 vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1998
ISBN 802120016
- Hurdík, J., Lavický, P. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 9788021050631
- Hůrka, P. *Autonomie vůle zaměstnance a její meze v pracovním právu*. In: Barancová, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2012
- Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2012
- Hůrka, P. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Práce a mzda, 2011
- International Labour Office, Governance and Tripartism Department: *Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198*. Geneva: ILO, 2013
- Jakubka, J. *Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích*. Práce a mzda, 2007, č. 10. [online] 27. 9. 2007. [cit. 13. 1. 2019] Dostupné z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2615v3381-obcansky-zakonik-v-pracovnepravnich-vztazich/>
- Janoš, R. *Předsmluvní odpovědnost de lege lata a de lege ferenda*. Právní fórum, 2011, č. 8
- Jouza, L. *Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. In: Bulletin advokacie č. 1-2, 2008
- Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: C.H.Beck, 2011
- Kalenská, M. *K vývoji pracovního práva*. In: Aplikované právo. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva č. 1, r. 2006
- Kant, I. *Metaphysik der Sitten*. Akad. Ausg. VI

- Kašuba, V. *Náčrt vývoja uhorského pracovného zákonodárstva v rokoch 1867 – 1918*. In: HISTORIA ET THEORIA IURIS. Roč. 1, 2009, č.1
- Kincl, J., Urfus, V., Skřejpek, M. *Římské právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995
- Knapp, V. *Teorie práva*. První vydání. Plzeň: Právnická fakulta ZČU. 1994. ISBN 80-7082-140-X
- Kotrous, J. *Ke kořenům pracovního práva*. Aplikované právo, 2/2004
- Krause, R. *Arbeitsrecht I, Individualarbeitsrecht*. Verlag C.H. Beck, München 2007
- Kubíčková, A. *Přednosti a úskalí práce z domova*. In: Epravo.cz [online]. 2014. [cit. 5. 1. 2020] Dostupné z www: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>
- Kubínková, M. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. [online]. 2007. [cit. 25. 12. 2018] Dostupné z WWW: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/kubinkova.html>
- Lavický, P. *Přehled judikatury ve věcech zásad soukromého práva*. Svazek I. Zásada autonomie vůle. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012. ISBN 978-80-7357-980-7
- Leštinská, V., Lattenberg, R. *Tvorba vnitřních předpisů*. Praktická personalistika. Anag, 2017. č. 1-2. ISBN 2336-5072
- Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004. ISBN 80-7201-433-1
- Matula, Z. *K některým aspektům předsmuvní odpovědnosti dle nového občanského zákoníku*. [online]. 12. 9. 2013 [cit. 25. 12. 2018]. Dostupné z WWW: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-aspektum-predsmuvni-odpovednosti-dle-noveho-obcanskeho-zakoniku-92404.html>
- Matejka, J., Štefko, M. *Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu, stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti*. Právník, 2012, č. 8
- Melzer, F. *Právní jednání a jeho výklad*. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2009
- Michalski, L. *Arbeitsrecht*. 7. Aufl. C.F. Müller Verlag, Heidelberg 2008

- Morávek, J., Pichrt, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2015. ISBN 978-80-7478-975-5
- Müller-Glöge, Preis, Schmidt. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. München: C.H.Beck, 2011
- Neščáková, Libuše. *Zákoník práce 2014 - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada, 2009. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5
- Olšovská, A. *Atypické formy zamestnávania*. Sborník z vedeckého sympózia. Trnava: Trnavská univerzita, PF, 2007
- Pavlátová, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014
- Pavlátová, J. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. Blok I. Právnická fakulta Masarykova univerzity, 2014. [online] [citováno 5. 5. 2019] Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2014/files/menu1.html>
- Pavlovová, M. *Zásada autonómie vôle jednotlivca v súkromnom práve*. In: Piechowiczová, L.; Madleňáková, L. (eds.). *Autonomie jednotlivce*. Sborník odborných příspěvků z mezinárodní konference Olomoucké debaty mladých právníků 2014. Praha: Leges, 2014
- Pichrt, J. *Několik úvah k budoucímu směřování vývoje atypických zaměstnání*. In: *Liberalizácia právnej regulácie pracovných vzťahov v podmienkach globalizácie*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie "Právo ako zjednocovateľ Európy - veda a prax", slovenská časť, s. 183-189. Bratislava: Univerzita Komenského, PF, 2011
- Randlová, N., Hořejší, L. *Nový občanský zákoník v personální praxi*. Personalistika a pracovní právo. LINDE Praha a.s., 2013, č. 12
- Rebbo, K., Blaho, P. *Římské právo*. Bratislava: Trnava, 2003
- Součková, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. C. H. Beck, Praha 1997
- Smejkal, L. *Výkon závislé práce v souvislosti s dočasným přidělováním zaměstnanců*. Právní rozhledy, 2008, č. 1
- Suchá, B., Vrajík, M., Čermák, T. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. 1. vydání. Nakladatelství ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-157-4
- Supiot, A. *Les nouveaux visages de la subordination*. In: *Droit social*, N°2/2001

Stránský, J. *Základní identifikační znaky závislé práce*. In: Žatecká, E, Kováčová, L., Nechvátalová, L, Vomáčka, V.: Cofola 2012. Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity 17. – 19. 5. 2012 v Brně. Brno: Masarykova univerzita, 2012

Stránský, J. *Vznik, změny a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích*. Blok I. Aplikace vybraných institutů nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Právnická fakulta Masarykova univerzity, 2014. [online] [citováno 5. 5. 2019] Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2014/files/menu1.html>

Stránský, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2015

Štefko, M. *Agenturní zaměstnanci - rovní a rovnější?* Práce a mzda, 2009, č. 3

Štefko, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012

Štefko, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, právnická fakulta, 2013

Šubrt, B. *K některým otázkám obsahu pracovní smlouvy*. Práce a mzda, 1994, č. 3.

Šubrt, B. *Agenturní zaměstnávání - stav a problémy v širších souvislostech*. Práce a mzda 2008, č. 4

Šubrt, B. *Výkladová stanoviska AKV (III.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV 20. dubna 2010*. [online] [citováno 5. 5. 2019] Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>

Švarc, Z. et al. *Základy obchodního práva po rekodifikaci soukromého práva*. 4. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-504-3

Tkáč, V., Matejka, O., Friedmannová, D., Masár, B. *Zákoník práce*. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014

Tröster, P. *Postavení pracovního práva v právním systému České republiky – pro kolokvium právnických fakult v Praze a Bernu*. Univerzita Bern, 24.-26. dubna 1997

Trylč, V. *Změny v odměňování zaměstnanců od 1. ledna 2012*. Mzdová účetní. Anag, 2012, č. 1. ISBN 1211-1430

Večeřa, M. a kol. *Teória práva*. 5 rozšírené a doplnené vydanie. Bratislava: Eurókodekx, 2013

Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012- II. část*. Právní fórum, 2012, č. 4

Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013

Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012

Witz, K. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967

Zachariáš, J. *Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru*. PRÁVNÍK 08/1998, s. 736 [online] 1998 [citováno 29.12.2017]. Dostupné na <http://casopispravnik.juristic.cz/e2/clanek/prglosy/494621/index.html>

Žulová, J. *Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca*. In: právne nátroje odmeňovania v 21. storočí. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastupenie v SR, 2017

Judikатурní činnost soudů České republiky

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I ÚS 27/96

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 2. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 21/96

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 4. 2004, sp. zn. I. ÚS 43/04

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 5. 2004, sp. zn. I. ÚS 113/04

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 5. 2004, sp. zn. I. ÚS 167/04

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 10. 2004, sp. zn. III. ÚS 104/04

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 10. 2005, sp. zn. II. ÚS 691/04

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 24. 7. 2007, sp. zn. I. ÚS 557/05

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, č.j. Pl. ÚS 83/06-1, Zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. 11. 2007, sp. zn. II. ÚS 3/06

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2. 5. 2019, sp. zn. II. ÚS 3101/18

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. III. ÚS 2862/17

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 22. 6. 1970, sp. zn. 6 Cz 30/70

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne ze dne 6. 10. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1280/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 2. 2005, sp. zn. 28 Cdo 55/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 282/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 4. 2006, sp. zn. 21 Cdo 826/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2006, sp. zn. 29 Odo 1166/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 9. 2008, sp. zn. 25 Cdo 127/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2008, sp. zn. 26 Cdo 863/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 11. 2008, sp. zn. 33 Odo 1209/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2009, sp. zn. 23 Cdo 2243/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 3. 2009, sp. zn. 33 Odo 1702/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 28 Cdo 2716/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 7. 2009, sp. zn. 23 Cdo 1737/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. Cdo 4213/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 2. 2011, sp. zn. 25 Cdo 4147/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3034/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2012, sp. zn. 28 Cdo 5171/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4002/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4818/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1922/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2018, sp. zn. 25 Cdo 856/2018
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2013, sp. zn. 25 Cdo 2863/2012
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 7. 2013, sp. zn. 23 Cdo 947/2013
Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 23. 3. 2012, čj. 4 Ads 175/2011-92
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35
Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 5. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 70/93
Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 3. 4. 2019, sp. zn. 61 Co 59/2019
Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 29. 5. 2014, sp. zn. 48 C 182/2013
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 11. 2016, sp. zn. 62 Co 257/2016
Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 14. 12. 2016, sp. zn. 8 C 194/2016
Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 22. 2. 2018, sp. zn. 252 C 57/2014
Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 11. 6. 2018, sp. zn. 26 C 239/2015
Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 25. 9. 2018, sp. zn. 104 C 20/2018
Rozsudek Okresního soudu v Sokolově ze dne 18. 10. 2018, sp. zn. 7 C 65/2018

Judikатурní činnost zahraničních soudů

Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 4 Cdo 4/2012
Rozsudek Krajského soudu v Banské Bystrici ze dne 6. 2. 2013, sp. zn. 15 CoPr/15/2012
Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 9. 9. 2014, sp. zn. 8 Co/375/2017
Rozsudek Okresního soudu v Bratislavě II ze dne 1. 7. 2013, sp. zn. 16 Cpr/4/2012
Rozsudek Okresního soudu v Bratislavě III ze dne 15. 4. 2014, sp. zn. 31 Cpr 4/2013
Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 14. 5. 2019 ve věci C-55/18 Federaci3n de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank

Právní předpisy

Smlouva o fungování Evropské Unie (SFEU)

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

Nařízení evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce

Zákon č. 40/1964 Zb., občianský zákoník

Zákon č. 663/2007 Z.z., o minimálnej mzde

Nariadenie vlády č. 300/2018 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2019

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198

Přehled publikační činnosti

JUDr. Eva Benešová, LL.M.

Benešová, E./Právo a rodina/č. 8/2013/Wolters Kluwer a.s.

Nový zákon o obětech trestných činů od 1.8.2013

Benešová, E./DHK/září 2013/č. 18/Wolters Kluwer a.s.

Daň z převodu nemovitostí dostane „nový kabát“

Benešová, E./Právo a rodina/č. 9/2013/Wolters Kluwer a.s.

Některé aspekty vypořádání společného jmění manželů

Benešová, E./DHK/prosinec 2013/č. 23/Wolters Kluwer a.s.

Výše odměny exekutora za provedení exekuce ukládající zaplacení peněžité částky
versus dobrovolná úhrada dluhu

Benešová, E./DHK/březen 2014/č. 6/Wolters Kluwer a.s.

Veřejné zakázky od 1.1.2014

Benešová, E./Právo a rodina/č. 9/2014/Wolters Kluwer a.s.

Řízení o svéprávnosti s ohledem na práva a povinnosti opatrovance a opatrovníka

Benešová, E./DHK/květen 2015/č. 9/Wolters Kluwer a.s.

Novela zákona o investičních pobídkách

Benešová, E./DHK/květen 2015/č. 10/Wolters Kluwer a.s.

Novela zákona o výkonu zajištění majetku a věcí v trestním řízení od 1.6.2015

Benešová, E./DHK/červenec 2015/č. 14-15/Wolters Kluwer a.s.

Nároková versus nenároková složka mzdy

Benešová, E./PSK/červenec 2015/č. 7/Wolters Kluwer a.s.

Odpovědnost statutárního orgánu právnické osoby za nepodání návrhu na zahájení insolvenčního řízení

Benešová, E./Právo a rodina/č. 8/2015/Wolters Kluwer a.s.

Co přinesla novela občanského soudního řádu a exekučního řádu?

Benešová, E./DHK/listopad 2015/č. 22/Wolters Kluwer a.s.

Přestupkové právo v novém

Benešová, E./DHK/leden 2016/č.1/Wolters Kluwer a.s.

Místní poplatky a povinnost jejich úhrady od 1.1.2016

Benešová, E./DHK/březen 2016/č. 5/Wolters Kluwer a.s.

Návrh zákona o centrální evidenci účtů

Benešová, E., Becirovic, A./DHK/duben 2016/č. 8/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a prakticky ke smlouvě o výkonu funkce

Benešová, E., Becirovic, A./DHK/květen 2016/č. 9/Wolters Kluwer a.s.

Stručně i prakticky ke smlouvě o převodu podílu v s.r.o.

Benešová, E., Becirovic, A./DHK/květen 2016/č. 10/Wolters Kluwer a.s.

Stručně i prakticky k příkazní smlouvě

Benešová, E. Předmluvní odpovědnost v pracovněprávních vztazích. In: Cvrček, F., Jermanová, H. (eds). *Metamorfózy práva ve střední Evropě V. Překrásný nový svět nebo ostrov?* Plzeň: Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-636-1

Benešová, E./Personální a sociálně právní kartotéka/srpen 2016/č. 8/Wolters Kluwer a.s.

Některé pracovněprávní aspekty zaměstnance při nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou

Hruška, Z., Benešová, E., Seifertová, I. Komparace jednotlivých forem vztahu zaměstnance a zaměstnavatele z hlediska výdajů podnikatele. *Trendy v podnikání.* Ekonomická fakulta Západočeské univerzity v Plzni, Plzeň, 2017.

Benešová, E., Becirovic, A./DHK/září 2016/č.17/Wolters Kluwer a.s.

Stručně i prakticky ke smlouvě o nájmu prostoru sloužícího podnikání

Benešová, E./Personální a sociálně právní kartotéka/duben 2016/č. 9/Wolters Kluwer a.s.

Předmluvní odpovědnost v pracovněprávních vztazích

Benešová, E., Becirovic, A./DHK/říjen 2016/č.19/Wolters Kluwer a.s.

Stručně i prakticky k dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Benešová, E./DHK/březen 2017/č. 6/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a prakticky k zakladatelskému právnímu jednání s. r. o. - zakladatelské listině

Benešová, E./DHK/duben 2017/č. 7/Wolters Kluwer a.s.

Stručně k seznamu společníků s. r. o. při jejím založení

Benešová, E./Personální a sociálně právní kartotéka/duben 2017/č. 4/Wolters Kluwer a.s.

Pracovní poměr na dobu určitou: zákonná omezení

Benešová, E./Personální a sociálně právní kartotéka/květen 2017/č. 5/Wolters Kluwer a.s.

Pracovní poměr na dobu určitou: rozhodovací praxe Ústavního soudu ČR

Benešová, E./DHK/červen 2017/č. 12/Wolters Kluwer a.s.

Zákaz kouření na pracovištích a v jiných prostorách

Pracovněprávní dokumentace: stručně k vnitřnímu předpisu zaměstnavatele o zákazu kouření

Benešová, E. Pracovní poměr na dobu určitou: rozhodovací praxe Ústavního soudu ČR. In: Benešová, E., Burešová, K., Kurz, P. (eds). Naděje právní vědy 2017. Právní věda v praxi. Plzeň: ZČU, 2017. ISBN 978-80-261-0742-2

Benešová, E./DHK/červenec 2017/č. 14/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a prakticky k plné moci pro zastoupení společníka na valné hromadě s. r. o.

Benešová, E./DHK/říjen 2017/č. 19/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a prakticky k rozhodnutí jediného společníka v působnosti valné hromady s. r. o.

Benešová, E./DHK/říjen 2017/č. 20/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a prakticky k pozvánce na valnou hromadu společnosti s r. o.

Benešová, E./DHK/listopad 2017/č. 21/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a prakticky k zápisu z jednání valné hromady s. r. o. a listiny přítomných

Benešová, E./DHK/prosinec 2017/č. 23/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a prakticky k oznámení o snížení základního kapitálu s. r. o.

Benešová, E./DHK/duben 2018/č. 5/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a přehledně k obecnému nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), 1. část

Benešová, E. Pracovní práva a obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). In: Cvrček, F., Jermanová, H. (eds). *Metamorfózy práva ve střední Evropě V. Hledá se Prométheus?* Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-261-0826-9

Benešová, E. Zpětvzetí jednostranného právního jednání s ohledem na meze smluvní svobody v pracovněprávních vztazích. In: Benešová, E., Burešová, K., Kurz, P. (eds). *Naděje právní vědy 2018. Právní věda v praxi.* Plzeň: ZČU, 2018. ISBN 978-80-261-0798-9

Benešová, E./DHK/květen 2018/č. 6/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a přehledně k obecnému nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), 2. část

Benešová, E./DHK/červen 2018/č. 7/Wolters Kluwer a.s.

Stručně a přehledně k obecnému nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) 3. část
- Vzor zásad zpracování osobních údajů pro provozovatele e-shopů

Benešová, E./Personální a sociálně právní kartotéka/červen 2018/č. 6/Wolters Kluwer a.s.

Výhody a nevýhody zdravotního volna, tzv. sick days

Kadlec Benešová, E., Kabelíková K./Právo a rodina/leden 2019/č. 1/Wolters Kluwer a.s.

Směna nemovitých věcí jako cesta k vlastnímu bydlení

Kadlec Benešová, E., Hromada M./Soudní rozhledy/2/2019/ Nakladatelství C. H .Beck, s. r. o.

Kindergeld v české praxi určování výživného

Kadlec Benešová, E./Soukromé právo/4/2019/Wolters Kluwer a.s.

Právní účinky okamžitého zpětvzetí společného návrhu manželů na oddlužení

Kadlec Benešová/Sborník příspěvků z konference pořádané Právnickou fakultou ZČU v Plzni dne 1.11.2019 „Zaměstnanost a kontrola z pohledu pracovního práva“

Praxe studentů středních škol v soukromém sektoru